

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Determinanty mezd a mzdová diskriminace na Hranicku

Determinants of Wages and Wage Discrimination in Hranice region

Student:	Petr Smolka
Vedoucí bakalářské práce:	Ing. Zuzana Machová

Ostrava 2012

VŠB – Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student:

Petr Smolka

Studijní program:

160202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor:

6202R027 Národní hospodářství

Téma:

Determinanty mezd a mzdová diskriminace na Hranicku
Determinants of Wages and Wage Discrimination in Hranice region

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Determinanty mezd a mzdová diskriminace
3. Proti diskriminační politika v ČR
4. Analýza mzdových determinantů a mzdové diskriminace na Hranicku
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratek

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené učebné literatury:


BECKER, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993. ISBN 978-0-226-04120-9.
GOTTVALD, Jaromír, ed. *Determinants of Individual Pay and Firm's Pay Structures in the Czech and Slovak Republics*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2002. ISBN 80-248-0150-7.
MINCER, Jacob. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press, 1974. ISBN 978-0270142659.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Zuzana Machová**

Datum začátku: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012


Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Dana Dluhožová
děkanka fakulty

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracoval samostatně.“

V Ostravě 11. května 2012

Vlastnoruční podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval Ing. Zuzaně Machové za cenné připomínky, odborné rady a návrhy při jejím zpracování, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce. Dále bych chtěl poděkovat také rodině, která mi byla po celou dobu studia oporou a umožnila mi studovat Vysokou školu báňskou – Technickou univerzitu Ostrava.

Obsah

1	ÚVOD	4
2	DETERMINANTY MEZD A MZDOVÁ DISKRIMINACE	6
2.1	PŘÍČINY MZDOVÝCH ROZDÍLŮ NA TRHU PRÁCE	6
2.2	SEGMENTACE TRHU PRÁCE	9
2.3	ROVNOST A DISKRIMINACE	11
2.4	DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	13
2.5	TYPY DISKRIMINACE	13
2.6	ODSTRAŇOVÁNÍ NEROVNOSTI A DISKRIMINACE	15
3	PROTIDISKRIMINAČNÍ POLITIKA V ČR	17
3.1	VÝVOJ OCHRANY PŘED DISKRIMINACÍ V ČR	17
3.2	PRÁVNÍ OCHRANA PŘED DISKRIMINACÍ	18
3.3	ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON	22
4	METODY A TECHNIKY PRO SBĚR DAT	25
4.1	DRUHY METOD	25
4.2	ROZSAH VÝZKUMU	29
4.3	METODA VÝBĚRU RESPONDENTŮ	29
5	DESKRIPTIVNÍ ANALÝZA RESPONDENTŮ	30
5.1	METODIKA A DATA	30
5.2	DEMOGRAFICKÉ ROZDĚLENÍ	31
5.3	ANALÝZA ZAMĚSTNANÝCH RESPONDENTŮ	32
5.4	ANALÝZA NEZAMĚSTNANÝCH RESPONDENTŮ	43
5.5		43
5.6		43
6	ANALÝZA MZDOVÝCH DETERMINANT	54
7	ZÁVĚR	63
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	65
	SEZNAM GRAFŮ	68
	SEZNAM ZKRATEK	69
	PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	
	SEZNAM PŘÍLOH	
	PŘÍLOHY	

1 Úvod

Téma bakalářské práce zní: *Determinanty mezd a mzdová diskriminace na Hranicku*. Námět byl autorem vybrán, protože je trvale žijícím občanem hranického regionu a domnívá se, že každý jedinec tohoto regionu nemá stejně rovné příležitosti jak při nalézání nového zaměstnání, tak na samotném pracovišti.

Cílem práce je zjistit, jaké determinanty a faktory ovlivňují výši mzdového ohodnocení obyvatel na Hranicku. Doplnujícím cílem pak zjistit, zda je možné, že zde existuje mzdová diskriminace podle pohlaví a jakým způsobem se před vznikem diskriminace brání. Poté budou porovnávána jednotlivá chování občanů na trhu práce a jejich chování a ochota při získání či nalezení nového zaměstnání na Hranicku. Pro účely výzkumu v bakalářské práci bylo vybráno osobní dotazování pomocí dotazníku.

Pojem diskriminace na trhu práce se stal v posledních letech častým námětem diskuse. Tato diskuse se neodehrává pouze v akademické či politické oblasti, ale i za účasti široké veřejnosti, která je diskriminací nejvíce postižena. Diskriminace je závažný, poměrně často se vyskytující nežádoucí společenský jev, související s odpíráním práv určité sociální skupině či jejím jednotlivým příslušníkům. Konečným důsledkem diskriminace na trhu práce může být i sociální exkluze, neboli vyloučení ze společnosti. Nutnost přijmout účinnou ochranu proti diskriminaci na trhu práce byla natolik nezbytná, že zákonodárci byli nuceni regulovat tuto diskriminaci právními normami. Proces tvorby antidiskriminačních opatření není dosud završena, i když stěžejní část již byla implementována v českém právním řádu přijetím antidiskriminačního zákona.

V poslední době na českém, evropském i světovém trhu prosperují firmy, které mají vzdělané a kvalifikované pracovníky. Lidský kapitál je dnes klíčovým faktorem úspěšnosti společnosti, a proto by jej zaměstnavatelé měli hledat a investovat do něj.

První kapitola této práce se bude zabývat teoretickými poznatky souvisejícími se mzdovými rozdíly na trhu práce. Úvodní část této kapitoly bude věnována determinantům, které ovlivňují výši mezd a obecně se v literatuře uvádí jako ty nejhlavnější, následně bude vysvětlena rovnost a diskriminační teorie obecně, její typy a možné následky. Na závěr této kapitoly budou zmíněny způsoby odstraňování nerovnosti a diskriminace na trhu práce.

Druhá kapitola bude věnována teoretickým poznatkům souvisejícím s protidiskriminační politikou v České republice. Bude přiblížen vývoj ochrany před diskriminací na našem

území od roku 1997. V dalších řádcích budou čtenáři seznámeni s právními předpisy, které zajišťují rovné zacházení a ochranu před diskriminací a to jak pomocí mezinárodních smluv, tak i českou právní úpravou ochrany před diskriminací. Závěr této kapitoly bude věnován antidiskriminačnímu zákonu. Budou přiblíženy problémy, se kterými se tento zákon potýkal během schvalování, a také bude poukázáno na jeho přínosy a obtíže.

Třetí kapitola bakalářské práce nabídne metody a techniky, které se používají při sběru dat, informací a poznatků k další analýze a výzkumu. V práci budou popsány metody a techniky, které se používají v sociologickém výzkumu, a to pozorování, rozhovor, dotazník, anketa a experimentální metody. K samotné analýze a výzkumu v bakalářské práci bylo využito dotazníkové metody, pozorování a rozhovoru.

V poslední čtvrté kapitole budou zkoumány výsledky dotazování, struktura dotazníku a způsob, který byl použit při vyhodnocení dat. Bude zde přiblížena charakteristika výběrového vzorku, který byl vybrán pomocí kvótního výběru. V této části budou přiblíženy praktické poznatky související s analýzou mzdových determinant, které působí na výši mezd a platů, a diskriminace obyvatel Hranic. Tato část bakalářské práce je rozdělena na analýzu zaměstnaných obyvatel, výzkum nezaměstnaných občanů Hranic a na závěr bude provedena mzdová analýza. V každé z jednotlivých skupin bude analyzováno chování obyvatel, a také jejich ochota případnou diskriminaci na trhu práce eliminovat.

2 Determinanty mezd a mzdová diskriminace

První kapitola bakalářské práce bude věnována teoretickým poznatkům souvisejícím se mzdovými rozdíly na trhu práce. Mzdové rozdíly jsou často spojovány s problematikou diskriminace na trhu práce, která bude dále představena. Na začátku této kapitoly budou prezentovány determinanty, které působí na mzdu a obecně se uvádějí v literatuře jako ty nejhlavnější, potom budou čtenáři seznámeni s problematikou mzdových rozdílů. Dále autor uvede typy rovnosti a diskriminace, způsoby odstraňování nerovnosti a diskriminace na trhu práce.

2.1 Příčiny mzdových rozdílů na trhu práce

Podněty k nerovnoměrnému rozdělení mezd na trhu práce vznikají stále častěji, ale příčin způsobujících mzdové rozdíly na trhu práce je několik. Od věku, vzdělání, zkušenosti až po počet odpracovaných hodin, druh a sektor zaměstnání. Podle Ehrenberga a Smitha (2009) ženy, které mají nad 15 let a pracují na plný úvazek, vydělají v průměru 70 % toho, co muži ve stejném prostředí a se stejnými vlastnostmi.

Touto problematikou se také zabýval Richard Anker (1998), který spatřuje příčiny vzniku mzdových rozdílů v osobním kapitálu každého člověka. Existuje rozdílná úroveň vzdělání, talentu, zkušeností, dovedností a jiných vlastností jedince, které získal v průběhu své dosavadní kariéry.

Opačný postoj na tuto problematiku mzdových rozdílů zastává Derek Robinson (1998), který mzdové rozdíly nevnímal jako diskriminaci, ale jako nerovnoměrné rozložení mužů a žen na pracovištích, které jsou důsledkem určité formy segmentace na trhu práce a také důsledkem strukturálních změn v ekonomice, kdy se zlepšovala technologie, výroba, obchod a produktivita práce. Dále uvádí, že muži pracují delší pracovní dobu, což znamená, že dělají více přesčasů, které jim mzdu oproti ženám v průměru zvyšují a také, že u mužů je délka studia delší než u žen, které naopak chtějí v zaměstnání využívat nepeněžních výhod, jako jsou bonusy, osobní růst, apod.

2.1.1 Faktory mzdových determinant

Některé z výše uvedených mzdových determinant a další faktory ovlivňující výši mezd a platů budou popsány v následujících řádcích.

Věk a vzdělání

Věk a vzdělání jsou dvě nejdůležitější vlastnosti, podle kterých se zaměstnavatel rozhoduje o případném přijetí nových zaměstnanců do pracovního poměru. Tyto dva faktory jsou mimo jiné vysoce korelovány se zkušenostmi, které daný pracovník získal během své profesní kariéry. Výše mzdy a platu zaměstnaných osob v určitém stupni vzdělání klesá s počtem let pracovníka (Ehrenberg a Smith, 2009).

Povolání

Ženy na trhu práce nejvíce zastupují pracovní pozice, které jsou hůře placené a naopak, malé procento žen pracuje na vedoucích řídicích pozicích. Co se týká rozdílů mužů a žen v rámci povolání, vznikají zde určité nerovnosti ve vyplácených mzdách mezi oběma pohlavími. Ehrenberg a Smith (2009) uvádí, že relace mezd pohybuje mezi 0,74 – 0,93.

Zkušenosti

Ronald G Ehrenberg a Robert Stewart Smith (2009) ve své publikaci uvedli analýzu, ze které vyplývá, že zaměstnané osoby s nižšími zkušenostmi s danou pracovní problematikou, mají menší šanci, že bude jejich kariéra a s tím související mzda růst na daném pracovišti.

Trhy práce

Stejně jako jiné trhy má i trh práce kupující (zaměstnavatele) a prodávající (pracovníky). Právě na vnějším trhu práce působí ekonomické determinanty mzdových úrovní. Na vnitropodnikovém trhu práce se mohou mzdové úrovně a tržní relace mezi jednotlivými firmami i přes obecné tlaky vnějšího trhu výrazně lišit. Růst mezd a platů, podle délky zaměstnání a jejich pravidelný automatický přírůstek, může vést k vyšším interním sazbám. Mzdy a platy na vnitropodnikovém trhu budou také ovlivňovány rozhodnutím o tom, jak by měli být pracovníci odměňováni za svůj zvláštní přínos nebo zvláštní zkušenosti, bez ohledu na tržní sazby běžné pro jejich práci. Ale vzájemný vztah mezi interními a externími sazbami bude také záviset na politických rozhodnutích ve firmě o její všeobecné úrovni mezd a platů v porovnání s tržní sazbou pro srovnatelné práce (Armstrong, 2007).

Nabídka a poptávka

Klasická ekonomická teorie uvádí, že úrovně mezd na trzích práce jsou určovány vlivy nabídky a poptávky. Při jinak nezměněné situaci, pokud nabídka pracovních sil převyšuje

poptávku, úrovně mezd a platu se snižují a naopak, jestliže poptávka po pracovních silách převyšuje nabídku, mzdu a platy rostou. Mzdy a platy se stabilizují, rovná li se nabídka poptávce. Klasická teorie je však založena na předpokladech, že „ostatní podmínky jsou stejné“, a že existuje dokonalý trh práce. V reálném světě však tyto „ostatní podmínky“ nikdy nejsou stejné a také neexistuje nic takového jako dokonalý trh, tj. trh, na kterém každý zná platné sazby, existuje volný pohyb pracovních sil na trhu a neexistují žádné monopolní nebo jiné síly ovlivňující normální procesy nabídky a poptávky (Brožová, 2006).

Čistá ekonomická renta

Někteří jedinci disponují mimořádnými dovednostmi, které jsou vysoce hodnoceny a oceňovány. Tyto dovednosti mohou být buď vrozené, nebo získané během profesní kariéry. Tito jedinci by získali pouze zlomek toho, co vydělávají, kdyby byli zaměstnáni mimo svou specializaci. Nabídka práce těchto jedinců je zcela nezávislá na jejich mzdové sazbě (Šimek, 2005).

Teorie mzdové efektivnosti

V teorii mzdové efektivnosti je uvedeno, že firmy budou vyplácet svým zaměstnancům vyšší mzdy než je tržní sazba, protože věří, že vyšší úrovně mezd a platů přispějí ke zvýšení produktivity tím, že motivují k vyššímu výkonu, přitahují lepší uchazeče o zaměstnání. Tato teorie je také známá jako „ekonomie vysokých mezd“ (Armstrong, 2007).

Teorie lidského kapitálu

Z teorie lidského kapitálu vyplývá, že investování do lidí zvyšuje jejich hodnotu pro firmu. Pracovníci očekávají, že se jim vrátí jejich vlastní investice, a firmy uznávají, že zvýšená hodnota jejich pracovníků by měla být odměněna. Teorie lidského kapitálu podporuje pojetí individuální tržní hodnoty, což znamená, že jedinci mají svou vlastní hodnotu na trhu, kterou získávají a zvyšují prostřednictvím investic svého zaměstnavatele a svých vlastních investic tím, že získávají zvláštní odbornosti a schopnosti prostřednictvím vzdělávání, rozvoje a praxe. Tržní hodnota jedinců může být značně vyšší, než je tržní sazba za jejich práci, a jestliže nejsou odpovídajícím způsobem odměňováni, nabídnou svůj talent někde jinde (Brožová, 2006).

Pravděpodobně nejvýznamnějším představitelem teorie lidského kapitálu je Gary S. Becker, který ve své knize *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with*

Special Reference to Education (1975) dokázal, že růst příjmů je závislý na investicích do lidského kapitálu (vzdělání a kvalifikace).

Úroveň mezd či platů pro práce a jednotlivé pracovníky dále ovlivňují kombinace následujících faktorů:

- vnější hodnota práce (vnější podmíněnost) – tržní sazby pro práce, tak jak jsou ovlivněny ekonomickými faktory působícími na vnějším trhu práce,
- vnitřní hodnota práce (vnitřní podmíněnost) – relativní hodnota prací na vnitropodnikovém trhu práce, která vyplývá z procesů hodnocení práce,
- hodnota jedince – hodnota přiznávaná jednotlivým pracovníkům, která vyplývá z hodnocení nebo z procesů řízení pracovního výkonu,
- přínos jednotlivce nebo týmu – odměny jednotlivcům nebo týmům podle výkonu, dovednosti nebo schopnosti,
- kolektivní vyjednávání – jednání o mzdách a platech s odbory (Armstrong, 2007).

2.2 Segmentace trhu práce

Pracovní trh není většinou chápán jako homogenní uzavřený systém regulovaný nabídkou a poptávkou po pracovní síle, ale je interpretován jako segmentovaný trh. Pojem segmentace představuje sociální procesy, které oddělují určité skupiny prací či sektorů pracovního trhu.

Pro všechny členy zapojené do společnosti, kteří nabízejí svou pracovní sílu na trhu práce, je podstatné, jakých hodnot potřebných pro osobní rozvoj a uplatnění se ve společnosti dokážou zaujmout. Zároveň je důležité, jak se jedinci dokážou zapojit do svého zaměstnání, jaké vzdělání, schopnosti, znalosti a dovednosti získají v průběhu své dosavadní pracovní kariéry. Zaměstnavatelé naopak nabízejí různě náročné pracovní pozice (Sirovátka, 1995).

2.2.1 Duální trh práce

Nejznámější a taky základní model segmentační teorie je duální trh práce, podle kterého je trh rozdělen na dva nekonkurující si sektory: primární a sekundární sektor (Ehrenberg a Smith, 2009).

V primárním sektoru trhu práce jsou mzdy zaměstnanců relativně vysoké. Pro zaměstnance se v tomto sektoru soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, relativně dobré možnosti profesního růstu a většinou lepší pracovní podmínky.

Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Pro pracovníky je jednodušší zvýšit si kvalifikaci a tím déle posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propouštění. To co situuje pracovníky na tento trh práce je jejich lidský kapitál, ale na tento trh má přístup jen omezená skupina bílých pracovníků.

Na sekundárním trhu práce, který je definován, jako špatně placený sektor nekvalifikovaných prací je situace úplně jiná. Mzdová hladina se utváří na poměrně nízké úrovni a pracovní místa nejčastěji obsazují ženy, mladiství nebo naopak starší lidé, osoby tělesně handicapované, nekvalifikovaní a málo vzdělaní a příslušníci etnických minorit. Stabilita pracovních pozic je nižší než v primárním sektoru a navíc zde panují horší pracovní podmínky. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými. Co se týká povýšení na vyšší a lépe placené pozice, tak možnosti jsou velice malé až nulové. V tomto sektoru se zaměstnavatelé na kvalitu lidského kapitálu moc neohlíží (Šimek, 2005).

2.2.2 Teorie fronty

Podle závěrečné zprávy nezaměstnaných na trhu práce, (Sirovátka, Mareš, Vyhlídal, 2002, str.13) *„na základě teorie fronty odhadují zaměstnavatelé lidský kapitál (vědomosti, zkušenosti, kvalifikaci, spolehlivost, výkonnost apod.) žadatelů o práci a seřazují si je podle odhadovaného potenciálního přínosu. Ti, kdo jsou v tomto ohledu hodnoceni nízko nebo negativně (ať již reálně nebo na základě stereotypů a předsudků), se dostávají na konec fronty a mají jen malou šanci na získání pracovního místa, o které se ucházejí. I tam, kde nejsou velké nároky na lidský kapitál, řadí se na konec této fronty všichni ti, u nichž se předpokládá nespolehlivost, nepřízpůsobivost, neloajalita vůči zaměstnavateli či existence jakýchkoli překážek, jež mohou zaměstnavateli bránit plně disponovat najímanou pracovní silou.“*

Podle této teorie, naráží ženy na bariéry, neboť pokud firmy hodnotí ženy na základě stereotypů a předsudků, tak v případě mladých žen se může očekávat, že časem přeruší pracovní kariéru a odejdou na mateřskou dovolenou. U žen, které pečují o děti, se zase dá předpokládat, že budou mít časté pracovní absence. Ve většině případů ženy stále nejsou pro firmy spolehlivým, důvěryhodným a perspektivním partnerem. Na základě těchto stereotypů, jsou ženy odsouzeny pohybovat se na sekundárním trhu práce (Brožová, 2006).

2.2.3 Segmentace na základě pohlaví

Český trh práce se vyznačuje poměrně silnou genderovou segregací, která představuje dělbu práce, kdy dochází k rozdělení pracovních pozic na základě pohlaví. Z tohoto pohledu se trh práce rozděluje na horizontální a vertikální segmentaci.

Horizontální segmentace se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povoláních a také v odvětvích národního hospodářství.

Vertikální segmentace zaznamenává trh práce žen, které jsou zařazené do horších mzdových tarifů v rámci stejné profese. Muži mají vyšší podíl v rámci vedoucích pracovníků. Trh práce se odlišuje svými pracovními podmínkami, možnostmi kariérního růstu, popřípadě strukturou odměn (Křížíková a Sloboda, 2009).

2.2.4 Feministické teorie

Podle feministické teorie je příčinou znevýhodnění postavení žen na trhu práce důsledek jejich nižší role v rodině a ve společnosti. Zatímco žena zodpovídá za domácnost a péči o potomky, muž plní roli živitele. Ačkoli v mnohých rodinách toto rozdělení neplatí, ve společnosti tyto postoje chování lidí stále ovlivňují. Feministické teorie dokazují, že horizontální segregace mužů a žen do povolání souvisí s jejich odlišnými charakteristikami a schopnostmi vykonávat určité druhy prací. Za pozitivní ženské stereotypy pokládají přirozenou podstatu ženy o někoho pečovat, znalosti a dovednosti o činnostech, které jsou prováděny v domácnosti, větší manuální zručnost, větší čestnost a přitažlivý fyzický vzhled. Ženy proto mají sklon pracovat jako zdravotní sestry, porodní asistentky, pečovatelky, učitelky, účetní, kuchařky, číšnice, prodavačky apod. Za negativní ženské stereotypy se považuje nechuť dohlížet a kontrolovat jiné lidi, menší fyzickou sílu, menší schopnosti zvládnout přírodní vědy a matematiku, menší ochota postavení se fyzickému nebezpečí a použít fyzickou sílu. V souhrnu tyto negativní stereotypy působí na nepříjemnost ženy v řadě zaměstnání, která dominantně vykonávají muži (Vlach, 2008).

2.3 Rovnost a diskriminace

Pojem pozitivní diskriminace úzce souvisí s pojmem rovnost. Zatímco negativní diskriminace vede k vytváření nerovnosti ve společnosti, pozitivní diskriminace má za cíl napravování již existujících nerovností či znevýhodnění a vede tedy k rovnosti ve společnosti, respektive k jejímu znovudosažení.

2.3.1 Rovnost

Pojem pozitivní diskriminace úzce souvisí s pojmem rovnost. Zatímco negativní diskriminace vede k vytváření nerovnosti ve společnosti, pozitivní diskriminace má za cíl napravování již existujících nerovností či znevýhodnění a vede tedy k rovnosti ve společnosti, respektive k jejímu znovudosažení. Pojem rovnosti je významný pro pochopení diskriminace. V ústavním pořádku České republiky je požadavek rovnosti vyjádřen v preambuli Ústavy a v čl. 1 Listiny základních práv a svobod¹: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.*“ Jednoznačná definice pojmu rovnost není možná, neboť existují dvě, zcela odlišná pojetí, mezi kterými lze jen obtížně dospět ke kompromisu. Jedná se o rovnost formální a materiální (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

2.3.2 Formální rovnost

Formální rovnost znamená všem stejně. Jedná se o stejné zacházení. Jedinci v tomto případě jsou buď stejní anebo přinejmenším podobní a dají se srovnávat. Východiskem je pravidlo, které říká: stejnému stejně, odlišnému odlišně. Důležité je zmínit, že odlišnost není předmětem zájmu formální rovnosti. Tato kategorie nebere v potaz osobnost jednotlivců, sociální původ ani vývoj. Jedná se o rovnost statickou, která je konstantní v čase a prostoru. V případě formální rovnosti se může projevit i negativně vnímaný princip rovnosti: všem stejně špatně nebo jako zástupný argument, který se často využívá při různých nárocích na stejný plat za stejnou práci. Cílem je dorovnat plat znevýhodněného stěžovatele nebo skupiny stěžovatelů na úroveň ostatních pracovníků odvádějících stejnou práci. Smyslem tohoto principu bývá zlepšení situace znevýhodněné menšiny, nikoliv zhoršení situace většiny (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

2.3.3 Materiální rovnost – rovnost příležitostí

Rovnost materiální hlavně znamená rovnost reálná. Zabývá se i skutečným dopadem na danou situaci jednotlivce. V tomto případě jde také o rovnost příležitostí, což je určitá podskupina materiální rovnosti. Vychází z toho, že pokud mají jedinci rozdílné počáteční nebo startovní pozice, nemůže být dosaženo rovnosti. V praxi se tak děje hlavně prostřednictvím různých zvláštních podpůrných programů a speciální pomoci hůře sociálně situovaných lidí. Jedná se o snahu zmenšení rozdílů mezi znevýhodněnými a majoritou ve společnosti. Samo o sobě to logicky ale vytváří rozdílnost, protože řada jedinců z dané společenské majority musí vytvořit mnohem větší úsilí, aby dosáhli stejného cíle. Kdežto

¹Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 1; ve znění pozdějších předpisů.

sociálně slabá minorita to dostane tzv. naservírováno v podobě pomoci nebo nějakého sociálního opatření (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

2.3.4 Materiální rovnost – rovnost výsledků

Každému stejným dílem, tak by se zjednodušeně a obecně dala definovat rovnost mezi lidmi. Rovnost je určitým společenským vzorem a ideálem, který je ale chápán intuitivně. Každý má pocit, že ví, co je rovnost, i když je to vnímáno různým způsobem. V různých situacích a konkrétních případech se lidé na to, co je rovnost, většinou názorově liší. Rovnost bývá v jednotlivých nebo konkrétních případech spojena s jinými hodnotami a lidskými právy, jako je například právo na: vzdělání, zdravotní péči, politická práva, sociální dávky, přístup k veřejným podporám atd (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

2.4 Diskriminace na trhu práce

Diskriminace je případ takových rozdílů v přístupu na pracovní trh, nebo ve vyplácených mzdách, které mají původ v osobních charakteristikách jako je např. rasová příslušnost, pohlaví, náboženské vyznání.

Některé rozdíly ve mzdách vznikají kvůli rozdílnému vzdělání, pracovních zkušeností a působením dalších činitelů. I po očištění vlivu těchto faktorů zůstávají velké rozdíly v příjmech mezi některými skupinami obyvatel. Část z nich je způsobena diskriminací (Šimek, 2005).

2.5 Typy diskriminace

Podle toho, jakým způsobem se přistupuje k zaměstnancům, Ehrenberg (2009) ve svém díle rozlišuje tři různé typy diskriminace na trhu práce. Mzdovou, profesní a zaměstnaneckou diskriminaci.

2.5.1 Mzdová diskriminace

Mzdová diskriminace na trhu práce nastává, když je pracovníkům, kteří mají stejnou produktivitu práce, vyplácena různá výše mzdy. Mzdová diskriminace může také dojít v případech, které nesplňují rovné pracovní normy. Takové případy jsou ty, v nichž pracovník má jedinečné postavení se svým zaměstnavatelem, které nemohou být ve srovnání s jiným zaměstnancem (Ehrenberg, 2009).

2.5.2 Profesní diskriminace

Profesní diskriminace na trhu práce vzniká, když společnost při najímání nových zaměstnanců upřednostňuje jednu skupinu zaměstnanců před ostatními. Jinak řečeno, ženy

jsou alokovány do určitých odvětví na trhu práce. Podobně jsou rozmisťováni do tržních odvětví také muži. Pak vznikají typicky mužské a typicky ženské obory. Z uvedeného se dá zaznamenat, že se jedná o odvětvovou segmentaci na trhu práce, která úzce souvisí s primárním a sekundárním trhem práce. Toto však nemusí být výsledkem diskriminace, ale pouze výsledkem sociálního rozležení společnosti. Jedinci se učí a následně poznávají, že některá odvětví prostě nejsou pro ně určené, vhodné a také dostupné, a tak se spíše orientují na jiné obory, pro ně příznivější a dostupnější (Borjas, 2010).

2.5.3 Osobní předsudky

Může se zdát, že zaměstnavatelé, při výběru nových zaměstnanců, si vybírají pouze podle jejich produktivity, taky se může zdát, že zaměstnancům je jedno, jaké mají spolupracovníky a taky, že spotřebitelé hledí pouze na kvalitu a cenu vyrobených statků a služeb, avšak je i taková realita? V případě zaměstnavatelů může nastat případ, že dá přednost jednomu jedinci před druhým, zaměstnancům nemusí být jedno, s kým vykonává pracovní činnost a v jaké skupině, a taky může nastat případ, kdy zákazník nebude chtít být obsloužen pracovníkem mužského pohlaví. Z těchto pohledů, se dá diskriminace rozdělit na diskriminaci ze strany zaměstnavatelů, ze strany spotřebitelů a ze strany zaměstnanců.

Diskriminace ze strany zaměstnavatelů

Jestliže mají někteří zaměstnavatelé vůči určitému jedinci či určité skupině jedinců předsudky, jejich zaměstnávání jim přináší určité subjektivní i psychické bloky. To znamená, že berou tyto jedince či skupiny jedinců automaticky jako méně produktivní.

Tento model diskriminace má hned dva důsledky. Zaměstnavatel, který diskriminuje, se ohrožuje o část zisku, kterou by získal, kdyby nediskriminoval, což v konečném důsledku znamená, že tento zaměstnavatel nemaximalizuje svůj zisk, jako je tomu v běžném případě, ale maximalizuje svůj užitek. Druhým důsledkem této diskriminace je vznikající mzdová mezera mezi těmito diskriminovanými jedinci a ostatními (Ehrenberg a Smith, 2009).

Diskriminace ze strany spotřebitelů

Diskriminace ze strany spotřebitelů je způsobena preferencemi spotřebitelů, kteří kupříkladu nechtějí být obslouženi určitou skupinou obyvatelstva. K jasnému porozumění této problematiky, bude použito příkladu. Předpokládejme, že spotřebitelé budou vyžadovat pouze mužskou obsluhu. Pokud firmy nemohou vyměnit obsluhu, výměna ženy za muže, tak tato diskriminace má nepříznivý vliv na mzdy žen. Zaměstnavatelé musí

snížit cenu výrobku, aby vykompenzovali spotřebitelům, že musí tolerovat ženskou obsluhu. To znamená, že musí snížit mzdové náklady, a proto poklesnou mzdy žen (Borjas, 2010).

Diskriminace ze strany zaměstnanců

Třetím typem diskriminace založená na předsudcích je diskriminace ze strany zaměstnanců. Opět se dá tento typ diskriminace prezentovat na ukázkovém příkladě mezi mužem a ženou pro lepší pochopení problematiky. Tato situace se vyskytuje z větší části na straně nabídky práce, kdy se např. muži chtějí vyhnout kontaktu na pracovišti s ženskou pracovní silou. To znamená, že nebudou ochotni přijímat instrukce od nadřízeného pracovníka ženského pohlaví. Pokud firma nebude chtít diskriminovat, bude muset vyplácet kompenzační rozdíly, což jsou nepeněžní rozdíly mezi profesemi a slouží pro získávání lidí pro potřebné, ale málo přitažlivé práce, právě zaměstnancům s diskriminačními sklony, aby si tyto zaměstnance, obzvláště ty vysoce produktivní, udržela. Tato možnost je ovšem finančně velice nákladná (Borjas, 2010).

2.6 Odstraňování nerovnosti a diskriminace

Existuje řada způsobů, jak ve společnosti proti diskriminaci a nerovnosti bojovat. Individuálními stížnostmi, či žalobami k soudu a domáhat se tak svých práv. Pomoc a ochrana ze strany neziskových organizací, které se diskriminací menšin zabývají. Stížnosti k ombudsmanovi v případě diskriminace ze strany státních orgánů. Pomoc v podobě medializace ze strany komerčních a veřejnoprávních médií a dalších forem upozornění na tuto problematiku.

Nástroje a opatření k nápravě má nejsilnější moc zákonodárná a výkonná. V demokratickém státu jsou obě moci zcela logicky ovládány většinovou společností. To znamená, že primárním zájmem jsou priority většiny, která si demokraticky zvolila své zástupce do zákonodárného sboru. Nejsilnější politická strana nebo koalice stran pak zastává moc výkonnou a prosazuje své zájmy prostřednictvím moci zákonodárné. Pokud politická rozhodnutí výrazně zasahují do zájmů menšin, pak je možné podrobit to soudnímu přezkumu. Ochrana menšin je tak většinou odkázána na moc soudní (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

Existuje mnoho úrovní v postupu proti diskriminaci. Můžeme je rozlišit na: (1) regionální; (2) státní; (3) evropské; (4) mezinárodní. V ČR byla v posledních několika letech největší legislativní smršť v oblasti diskriminace ze strany EU, respektive implementací

evropského práva. Legislativa byla přejímána dost živelně a kritici tohoto přístupu neustále poukazovali, že řada případů nerovnosti a diskriminace má lokální původ, tedy vychází z regionálních problémů. Jednotná úprava práva ze strany ES není schopna obsáhnout odlišnosti jednotlivých nerovností v rámci EU. Jiné typy nerovnosti najdeme v ČR nebo v Anglii a jiné na severu Itálie. Na druhou stranu tato jednotná úprava byla v některých případech jedinou možností, jak prosadit určité změny ve vnitrostátní legislativě jednotlivých zemí. V řadě případů chyběla politická vůle na prosazení změn v oblasti nerovnosti a diskriminace. I proto byl tak dlouho odkládán antidiskriminační zákon ze strany politiků (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

3 Protidiskriminační politika v ČR

Druhá kapitola bakalářské práce se věnuje teoretickým poznatkům souvisejícím s protidiskriminační politikou v České republice. Úvodní část této kapitoly se bude zabývat vývojem ochrany před diskriminací na našem území od roku 1997. Dále budou čtenáři seznámeni s právními předpisy, ve kterých je zakotvena povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací a to jak s mezinárodními smlouvami, tak i českou právní úpravou ochrany před diskriminací. A závěr této kapitoly popisuje Antidiskriminační zákon.

3.1 Vývoj ochrany před diskriminací v ČR

Již před tím, než se stala Česká republika členem Evropské unie, bylo potřeby sblížit vnitrostátní právo s právem Evropského společenství. Tato povinnost vyplývala z čl. 69 Asociační dohody, který stanovil, že česká vláda vyvine úsilí k zajištění postupné slučitelnosti svých právních předpisů s právními předpisy ES.

V ČR již před vstupem do EU započal proces, který měl za úkol implementovat evropské antidiskriminační principy do českého právního systému. Prvním pokusem byla antidiskriminační směrnice v zákonu o zaměstnanosti v procesu novelizace v roce 1997. Lze říct, že se jednalo o významný okamžik, protože se do českého práva poprvé dostal zákaz nepřímé diskriminace. Kromě toho, novelizace z roku 1997 také obsahovala zákaz diskriminace v přístupu do zaměstnání.

Další velká implementace evropských směrnic přišla s novelizací pracovního zákona v letech 1999 – 2000, kdy byl dále upraven zákon o nepřímé diskriminaci, odměňování a objevilo se i první ustanovení proti sexuálnímu obtěžování (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

Po roce 2000 byly zapotřebí přijmout další směrnice, které by zákony znovu novelizovaly tak, aby odpovídaly novým požadavkům. Začalo být zřejmé, že časté novelizace jsou příliš náročné a nebylo téměř možné implementovat všechny požadované evropské směrnice touto cestou. Vznikl tedy požadavek na vytvoření úplně nového zákona, který by se jednotně zabýval právní ochranou proti diskriminaci. Od té doby se o něm hovoří jako o „antidiskriminačním zákoně“. Hlavním cílem bylo dosáhnout úpravu zákona tak, jak ji požaduje Evropská unie. Zároveň měl být zastřešujícím zákonem v této oblasti.

3.2 Právní ochrana před diskriminací

Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací je zakotvena v mnoha právních předpisech, dokumentech Evropské unie a České republiky a smluv mezinárodních organizací. Tyto právní prameny chrání společenské vztahy, zejména v oblasti zaměstnávání, sociálního zabezpečení, zdravotní péče, přístupu ke vzdělávání a vzdělání a sociálních výhod.

3.2.1 Mezinárodní smlouvy

Ochrana lidských práv na mezinárodní úrovni je poskytována všem osobám bez ohledu na jejich státní příslušnost. Mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách vycházejí z přirozené lidské důstojnosti a rovných práv všech členů lidského společenství.

Organizace spojených národů

Mezi nejvýznamnější mezinárodní organizace zabývající se ochranou lidských práv a svobod je významná především Organizace spojených národů, která za dobu své existence přijala řadu úmluv podporujících ochranu lidských práv a princip rovnosti. Mezi její nejdůležitější dokumenty patří Všeobecná deklarace lidských práv, přijatá a vyhlášená na Valném shromáždění OSN v New Yorku dne 10. prosince 1948. Na deklaraci navazují následující dva dokumenty upravující lidská práva, a to Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Významným dokumentem v uvedeném výčtu je také Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace přijatá Valným shromážděním OSN v roce 1965.

Mezi hlavní cíle a zásady OSN patří udržovat mezinárodní mír a bezpečnost a za tím účelem konat účinná kolektivní opatření, aby se předešlo a odstranilo ohrožení míru a byly potlačeny útočné činy nebo jiná porušení míru, a také rozvíjet mezi národy přátelské vztahy, založené na úctě k zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů, a činit jiná vhodná opatření k posílení světového míru (OSN, 2005).

Rada Evropy

Prioritním cílem Rady Evropy je ochrana lidských práv. Důležitou úmluvou, kterou nelze při výčtu aktů chránících lidsko-právní principy opomenout, je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, sjednaná v Římě roku 1950. Významný je čl. 14, který obsahuje zákaz diskriminace následovně: *Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva*

pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnosti nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení (Český helsinský výbor, 2011).

Mezinárodní organizace práce

Je jednou z největších odvětvových mezinárodních organizací, založena dne 28. července 1919. Cílem ILO je zlepšování pracovních a životních podmínek přijímáním mezinárodních pracovních úmluv a doporučení stanovujících minimální standardy v oblastech jako jsou mzdy, pracovní doba a podmínky zaměstnání a sociální jistoty. ILO se zabývá rovněž výzkumem a aktivitami technické kooperace včetně přípravy na povolání a rozvoje managementu s cílem podpory demokracie a lidských práv, snížení nezaměstnanosti a chudoby, jakož i ochrany pracujících. V průběhu své činnosti přijala dvě úmluvy, zaměřené na zákaz diskriminace v zaměstnání a povolání (MPSV, 2007).

3.2.2 Česká právní úprava ochrany před diskriminací

Po společenských úpravách práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací jsou tyto zásady zakotveny v řadě právních předpisů, smluv mezinárodních organizací, právních předpisů Evropské unie či České republiky. Ačkoli se problematika diskriminace a rovného zacházení může jevit zčásti jako problém morální, je zřejmé, že by dosahování rovnosti pouhým apelováním na morálku a slušnost lidí nebylo dostačující. Je proto třeba právní zakotvení těchto pojmů a to zejména z toho důvodu, aby znevýhodnění jedinci mohli mít v rukou skutečný nástroj na obranu před nerovným zacházením.

Zásadu rovnosti upravuje Ústava ČR², Listina základních práv a svobod a mnohé další mezinárodní smlouvy aplikované do právní normy ČR.

Listina základních práv a svobod spolu s Ústavou tvoří součást ústavního pořádku jako nejvyššího souboru právních norem ČR. Tato listina zahrnuje také ochranu před diskriminací, a to bez ohledu na to, zda se jí dopouští jednotlivci nebo soukromé organizace. Listina v čl. 1 stanovuje svobodu a rovnost všech lidí v důstojnosti a právech a dále říká, že základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Významným ustanovením v této problematice je potom článek 3, který v sobě nese přímo zákaz diskriminace. Zmiňuje, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či

² Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky; ve znění pozdějších předpisů.

jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Definicemi a problematikou diskriminace se také zabývají početné právní předpisy ČR.

Zákoník práce

Se zákazem diskriminace se v platném znění Zákoníku práce³ setkáváme v §13 odst. 2 b) a c), kde je přímo stanovena povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se zaměstnanci, dodržet zákaz diskriminace a zachovat pravidla rovného přístupu k odměňování zaměstnanců. Dále je zmíněn v §14 odst. 2 zákaz postihování zaměstnanců za to, že se domáhají zákonnou cestou svých práv.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace je upraveno v §16, kde jsou povinnosti zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení, odměňování, odbornou přípravu a příležitosti k pracovnímu postupu a rozvoji. V §110 odst. 3 se dále můžeme setkat s úpravou rovného odměňování stanovující, za práci stejné hodnoty stejnou mzdu. Za práce stejné hodnoty rozumíme jako práce stejné či srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, konané za srovnatelných podmínek za srovnatelné výkonnosti a výsledcích.

Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti⁴ je další soubor norem, který upravuje zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání a právo na rovné zacházení. Již v §2 odst. 1 j) jsou opatření na podporu a dosažení rovného zacházení vymezena jako součást státní politiky zaměstnanosti. Diskriminaci a diskriminační jednání upravuje především §4, který upravuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

Na ochranu zaměstnance ještě před vznikem pracovněprávního vztahu (neboť často dochází k diskriminaci ještě před vznikem pracovně-právního vztahu, např. během přijímacího řízení) odkazuje zákon o zaměstnanosti v §12, který zakazuje činit nabídky zaměstnání, mající diskriminační charakter, ale i takové, které nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy či odporují dobrým mravům. Potenciální zaměstnavatel nesmí při výběru svých zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového, nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení a sexuální orientace, pokud není

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce; ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; ve znění pozdějších předpisů.

některá z těchto informací nezbytně nutná pro výkon povolání podle ustanovení §4 odst. 3 a 4.

Zákon o platu

Zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech⁵, řeší od 1. ledna roku 2007 záležitosti platů pouze vojáků z povolání. Tento zákon je tak nyní zaměřen na poměrně úzký okruh osob. Protidiskriminační ustanovení se nachází v §3 odst. 3, kde zní, že všem zaměstnancům (vojákům z povolání) přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.

Služební zákon

V zákoně o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon⁶), je klíčovým pro zákaz diskriminace ve služebním poměru §80, který tento zákaz vymezuje. Stanovuje povinnost služebního úřadu zjistit rovné zacházení se všemi státními zaměstnanci ve výkonu služby.

Školský zákon

Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon⁷) obsahuje nejen úpravu rovného zacházení v přístupu ke vzdělání, ale také cíle, které mají prohloubit uvědomělost adresátů vzdělávacího procesu v oblasti lidských práv a tolerance. V §2 s názvem zásady a cíle vzdělání je v odstavci 1 uvedeno, že je zajištěn rovný přístup ke vzdělání všem občanům České republiky stejně jako občanům členských států EU, a to bez jakékoli z forem diskriminace.

Zákon o přestupcích

Jedním z nástrojů, který umožňuje nejen kontrolu, ale represivní opatření v souvislosti s uplatňováním protidiskriminační politiky, či politiky rovnosti, je zákon o přestupcích⁸. V §49 je definován jako přestupek proti občanskému soužití každé jednání, jehož obsahem je omezení či znemožnění výkonu práv příslušníků národnostních menšin jejich členům, či

⁵ Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech; ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon; ve znění pozdějších předpisů.

⁷ Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon; ve znění pozdějších předpisů.

⁸ Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích; ve znění pozdějších předpisů.

působí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, jeho politické či jiné myšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích. Vztahuje se na újmu způsobenou pro odlišný sociální původ, majetek, rod nebo zdravotní stav.

Dalšími významnými zákony jsou občanský zákoník⁹, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů¹⁰, zákon o vojácích z povolání¹¹, soudní řád správní¹², zákon o ochraně spotřebitele¹³, zákon o veřejných zakázkách¹⁴ nebo zákon o službě státních zaměstnanců¹⁵.

Vstupem do Evropské unie byla ČR nucena přijmout antidiskriminační zákon, jehož přijetí provázely jisté těžkosti.

3.3 Antidiskriminační zákon

Svým přistoupením k Evropské unii se zavázala k přijetí opatření proti diskriminaci i Česká republika. Tento zákon měl být však přijat již při vstupu do EU v roce 2004.

K úplně prvnímu projednávání se návrh antidiskriminačního zákona dostal v lednu 2005 a po projednávání v příslušných výborech ho Poslanecká sněmovna schválila ve třetím čtení a poslala ho k dalšímu kroku schválení senátem. Tomu se však v lednu roku 2006 nepodařilo získat dostatečnou podporu a návrh zákona byl vrácen zpět do Poslanecké sněmovny, kde pro něho nehlasovalo potřebných 101 poslanců a musel tak být přepracován. Tím nastaly další komplikace, které představovaly další prodloužení doby, kdy měl být zákon již dávno přijat, a navíc komplikace ochrany před diskriminací v nově přijatém zákoníku práce, který s existencí antidiskriminačního zákona počítal (Kozák, 2006).

Druhý návrh zákona se dostal do jednání Poslanecké sněmovny v září roku 2007 a byl postoupen k projednání výborům. Návrh byl po třetím čtení schválen v březnu roku 2008. Proti jednání opět nejvíce vystupovali členové skupiny kolem Komunistické strany, která

⁹ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník; ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů; ve znění pozdějších předpisů.

¹¹ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání; ve znění pozdějších předpisů.

¹² Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní; ve znění pozdějších předpisů.

¹³ Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele; ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách; ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵ Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců; ve znění pozdějších předpisů.

považuje za diskriminační lustrační zákon, a proto považuje jeho zrušení za jednu z podmínek pro přijetí zákona proti diskriminaci.

V následujícím jednání Senátu byl zákon schválen 23. dubna roku 2008. Dále usnesení Senátu ze 13. schůze dodává, že Senát považuje antidiskriminační zákon za nástroj implementace požadavků vyplývajících z evropského práva, za jejichž neprovedení hrozí České republice sankce. Neztotožňuje se však s charakterem normy, která umělým způsobem zasahuje do přirozeného vývoje společnosti, nerespektuje kulturní odlišnosti členských států a požadavek rovnosti ve výsledku povyšuje nad princip svobody volby. Senát žádá vládu, aby nedávala souhlas s přijetím dalších antidiskriminačních předpisů na úrovni EU (Parlament ČR, 2008).

V květnu 2008 antidiskriminační zákon vetoval český prezident Václav Klaus, což jeho přijetí opět pozdrželo. Prezident Klaus odůvodňoval své veto tím, že stávající právní ochrana před diskriminací v ČR je dostatečná. Ve svých poznámkách k zákonu uvedl výtky, které se týkaly nepotřebnosti dalšího zákona proti diskriminaci v českých zákonech, který nepřináší nic nového. Navíc kritizuje přijetí zákona pouze jako nutnosti ze závazků k EU a změnu přenesení důkazního břemene ze strany žalující na stranu žalovanou (Poslanecká sněmovna, 2008).

V roce 2009 začal stoupat silný tlak ze strany Evropské komise, který měl vyústit v soudní řízení proti ČR. Dne 17. června roku 2009 nakonec Česká republika přijala antidiskriminační zákon, který zaručuje právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci.

Dne 20. 7. 2009 vyšel ve Sbírce zákonů zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon¹⁶).

3.3.1 Antidiskriminační zákon v praxi

Český helsinský výbor se rozhodl hodnotit, do jaké míry „slouží“ Antidiskriminační zákon obětem diskriminace po dvou a půl ročním fungování. Obrátil se na jednotlivé okresní soudy se žádostí o poskytnutí informací, kolik žalob bylo podáno u jednotlivých okresních soudů. Výsledky ukázaly, že diskriminačních sporů řešených před soudy nebylo mnoho. Pouze 16 soudů v ČR, z celkových 86, uvedlo, že zaznamenaly žaloby týkající se uplatnění práva na rovné zacházení či zákazu diskriminace podle Antidiskriminačního zákona. Evidováno bylo celkem 28 podání.

¹⁶ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon; ve znění pozdějších předpisů.

Nachází se prostor k úvahám nad příčinami málo početného využívání tohoto zákona. Objevují se názory, že k diskriminaci ve společnosti nedochází. Takové vysvětlení však neodpovídá skutečností. Nabízí se tedy několik hypotéz vysvětlujících nízké využívání Antidiskriminačního zákona. Např., že lidé se sice setkávají s diskriminací, ale nedovedou se bránit a využívat právních prostředků ochrany, nebo bývá nedostatek důkazů, kterými lze diskriminaci prokázat.

Zákon vyžaduje vyšší informovanost fyzických osob v oblasti ochrany před diskriminací, poučuje je o možnostech aplikace Antidiskriminačního zákona a o subjektech, které jim mohou napomoci v dané situaci (Český helsinský výbor, 2012).

4 Metody a techniky pro sběr dat

V této kapitole budou zmíněny některé metody a techniky, které se používají při sběru dat, informací a poznatků k další analýze a výzkumu. V bakalářské práci budou popsány metody a techniky, které se používají v sociologickém výzkumu, a to pozorování, rozhovor, dotazník, anketa a experimentální metody. K samotné analýze a výzkumu v bakalářské práci bylo především využito dotazníkové metody, pozorování a rozhovoru, ale budou vysvětleny všechny základní metody a techniky pro analýzu a výzkum, které jsou uvedeny výše.

4.1 Druhy metod

Jednotlivé druhy metod se liší nejen účelem a předmětem, ale i použitými technickými prostředky. Dále se liší podle stavu pramenného materiálu, kterého máme při výzkumu použít. Základními hledisky zde jsou, zda je materiál již zpracován, či není zpracován, ale jsou k dispozici podklady, nebo zde neexistuje nic ke zkoumanému předmětu a všechny skutečnosti potřebné pro studium si musíme zjistit a zpracovat. Pro objektivnější poznání se doporučuje, a v praxi se užívá, kombinace metod a technik. To znamená, že např. dotazování je doplňováno pozorováním reakcí respondenta (Prochovník, 1991).

4.1.1 Metoda pozorování

Pozorování je v širším slova smyslu každá činnost v sociologickém výzkumu. Pozorování zprostředkovává prostřednictvím smyslových orgánů poznatky o okolním světě. Tato metoda začíná okamžikem vědomého upření smyslových orgánů (pozornosti) k zevnímu pozorovanému jevu. Pozorování bude správné, poskytne-li jednomu výzkumníku vždy stejné výsledky, nebo poskytne-li vždy stejné výsledky několika výzkumníkům zaměřeným na zjištění stejných skutečností (Prochovník, 1991).

Již v minulosti bylo upozorňováno na obtíže při pozorování, protože nikde není badatel nebo pozorovatel osobně tak angažován, jako při pozorování. Výzkumník se musí nejdříve osvobodit od vztahů sociálních, rasových, náboženských a národnostních, aby byl schopen objektivně pozorovat jevy sociální reality. Obtíže při pozorování vznikají z kvality pozorovatele i pozorovaného (Čihovský, 2006).

Pozorování je pravděpodobně jednou z nejtěžších metod sběru dat v sociologickém výzkumu, avšak spolu s dotazníkovou metodou patří k nejpoužívanějším.

Výhodou pozorování je především to, že nezávisí na schopnosti pozorovaného poskytnout informace, ale že fixuje určitý úsek chování daného člověka buď ve společnosti s druhými

lidmi, nebo s vnějším světem. Pozorování zaznamenává situaci bezprostředně v takovém časovém úseku, ve kterém trvá. Na rozdíl od metod, které jsou založeny na zkoumání minulého či budoucího chování, pozorování zajišťuje přítomné chování a je nejbližší realitě. Je tak nejméně náročné na subjekt pozorování. To, co je na jedné straně výhodou, je na druhé straně i omezením. Pozorování se odehrává v určitém časovém úseku a tím je ohraničené, nedokáže postihnout nic, co je mimo rámec tohoto ohraničení. Další nevýhodou pozorování je fakt, že sleduje jenom vnější projevy chování a nelze postihnout nic jiného. Nic z toho, co se odehrává uvnitř člověka. Proces myšlení, rozhodování, souboj motivů a další důležité vnitřní procesy, které probíhají skrytě, nemůže pozorování zachytit (Surynek, 2001).

4.1.2 Metoda rozhovoru

Tato technika není vynálezem sociologického výzkumu. Ten ji pouze převzal, zato ji však zdokonalil a zpřesnil. Rozhovor se používal již dávno v lékařské praxi. Lékař se ptá pacienta na obtíže, často nemá jinou možnost posoudit jeho zdravotní stav a ten mu odpovídá. Také část průběhu školního vyučování je založena na rozhovoru, zejména zkoušení, podobně jako vyřizování osobních věcí na pracovištích i mnoho ostatních životních situací je na rozhovoru založeno. Ve všech těchto případech je účelem rozhovoru získávání informací, výměna informací v komunikaci nebo působení jednoho člověka na druhého s určitým cílem. Rozhovor můžeme definovat jako techniku pozorování, kdy v přímém styku, tváří v tvář, se snažíme přimět druhé osoby k tomu, aby podaly informace o něčem, své mínění nebo vyjádřily motivaci svého jednání (Lamser, 1966).

Význam otázek ve výzkumném rozhovoru je velice důležitou částí. Na umění správně formulovat otázky ve výzkumném rozhovoru závisí největší část úspěchu nebo neúspěchu rozhovoru. Kromě formulování záleží i na jejich vhodném umístění a na způsobu přednesu. Kladou se postupně tak, aby byly respondentovi srozumitelné, stručné a jednoznačné. Na začátek rozhovoru se obvykle kladou otázky volnější (Prochovník, 1991).

4.1.3 Metoda výzkumu dotazníkem

Dotazník patří mezi nejčastěji používané nástroje, které jsou určeny ke sběru primárních informací. Patří také mezi velice pružné nástroje, protože nabízí širokou škálu otázek, na které se autor dotazníku může respondentů dotazovat. Avšak sestavit dotazník tak, aby byl pro dotazovaného respondenta srozumitelný, jasný, přehledný a zcela profesionální je velice složitým procesem. Musí být předem vyzkoušený, než bude použit ve větším měřítku (Surynek, 2001).

Otázky dotazníku by měly být položeny v takovém jazyce, který je pro respondenta jednoduchý. Měli bychom se vyjadřovat známým slovníkem, aby byly otázky zcela jasné, jednoznačné, konkrétní a měli bychom se vyvarovat nepříjemným a zavádějícím otázkám a také neslučovat více otázek do jedné (Lamser, 1966).

Sestavit dotazník lze ze spousty druhů otázek, které můžeme rozdělit na otevřené, polozavřené a zavřené.

Otevřené otázky se používají v takových případech, kde nemůžeme všechny vhodné a možné odpovědi předvídat. Dotazovaná osoba se může vyjádřit svými vlastními slovy a podle vlastního uvážení, protože nedostává na výběr z předpřipravených odpovědí. Typů otevřených otázek je hned několik, např. otázky zcela volné, kde respondent může uvést svůj názor, otázky, kde dotazovaný pouze dokončí předloženou větu a doplní ji svým názorem nebo dokončí předloženou povídku či obrázek. Mezi výhody otevřených otázek v dotazníku patří, že věrněji zachycují pohled respondenta na otázku, jelikož není omezen variantami odpovědí. Také umožňují získat odpověď, která autora dotazníku nemusela napadnout. K nevýhodám otevřených otázek patří, že může být obtížné odpověď interpretovat, protože kvalita odpovědí může být ovlivněna verbálními schopnostmi respondenta a taky jeho vzděláním. A navíc volnost odpovědí následně znesnadňuje zpracování a vyhodnocování (Surynek, 2001).

Otázky polozavřené jsou jakýmsi kompromisem mezi otázkami otevřenými a uzavřenými. Respondent si může vybrat ze seznamu odpověď, která je mu nejbližší, a navíc je zde jedna tzv. úniková varianta, kde se respondent může vyjádřit volnou odpovědí. Tím je zaručena jistota všech možných odpovědí (Surynek, 2001).

Uzavřené otázky v dotazníku nabízejí několik možných variant odpovědí, ze kterých si respondent vybírá jednu nebo více a které se nejvíce blíží jeho názoru na danou problematiku. Tento typ otázek se používá tam, kde známe většinu možných odpovědí. Uzavřené otázky jsou pro nás výhodnější a to v tom, že odpovědi jsou snadně zpracované, jsou jednoduché na vyplnění a nasměrují respondenta na to, co nás zajímá. Uzavřené otázky v dotazníku mají i nevýhody, a sice že nemusí vystihnout postoj respondenta, který má jiný názor a dané odpovědi jsou nepostačující. Tyto otázky jsou proto složitější na vytváření, a také vybízejí k nahodilému vyplnění (Lamser, 1966).

Uzavřené otázky můžeme dále rozdělit na otázky výběrové, kde má respondent možnost výběru jedné z možných alternativ, dále na otázky výčtové, které nabízí možnost výběru

hned několika možných alternativ zároveň. Mezi tyto otázky v dotazníku řadíme i otázky dichotomické a trichotomické, které umožňují pouze odpověď ano/ne popř. ano/ne/nevím. Dále zde mohou být zařazeny otázky škálové. Jsou vhodným nástrojem pro měření nástrojů a postojů k dané problematice (Disman, 1998).

Běžně se uvádí délka dotazníku do 50 otázek a doba vyplňování do 20 minut, ale tento čas na vyplnění je ochoten věnovat pouze velmi dobře motivovaný respondent. Více než 20 otázek většinou odradí. Je vhodné udržet celkovou dobu dotazování do 10 minut.

4.1.4 Anketa

Anketa je druh průzkumu, kterým se organizátor obrací na individuálně neurčené osoby se žádostí o sdělení názorů na určitou společenskou skutečnost. Některé ankety mají charakter výzkumu dotazníkem. Pokud se však dotazník používá, ponechává se v něm prostor pro volné odpovědi, protože autorům ankety jde vždy o zjištění široké škály názorů (Prochovník, 1991).

Nejpoužívanějším druhem je novinová anketa, která je v našich podmínkách nejobvyklejší. Poštovní anketa spočívá v rozeslání anketních lístků na adresy bez předchozího vědeckého výběru a ve výzvě k vyplnění a vrácení poštou. Kdyby o vyplnění byly požádány konkrétní určené osoby, podle zásad reprezentativnosti, šlo by o výzkum dotazníkem (Lamser, 1966).

Provedení ankety nevyžaduje větší finanční náklady ani náročné zpracování. Protože výsledky nejsou reprezentativní, nemůžeme je označovat za průkazné. Je třeba je chápat jen jako informativní. Výhodou ankety, zvláště telefonní nebo televizní, je její pohotovost. Výsledky anket bývají často zneužívány různými sociálními skupinami nebo zájmovými seskupeními k prosazování svých zájmů. Někdy se zajišťuje vyšší návratnost odpovědí tak, že se k anketnímu lístku nebo dotazníku přiloží slosovateľný kupón nebo se vyplněný anketní lístek stává předmětem losování (Prochovník, 1991).

4.1.5 Experimentální metoda

V oblasti sociologického výzkumu se používají experimentální metody k ověření výzkumných hypotéz tak, že se za kontrolovaných podmínek zasahuje záměrnou změnou definovaných faktorů a zjišťují se změny v chování, případně další reakce lidí na tyto změny. Cílem experimentu je postihnout fenomény, které jsou skryty za vnějším chováním. To, co je pro experiment nejdůležitějším cílem, je snaha porozumět příčinám chování. Výhoda je, že v experimentu probíhají děje za předem upravených podmínek, což

umožňuje opakování experimentu a tím ověřování platnosti jeho výsledků. Nevýhodou experimentu je jeho náročnost zejména na přípravu, ale většinou i na provedení a zejména na správné vyhodnocení a zpracování. S náročností experimentu jsou spojeny i vyšší náklady na provedení a relativně dlouhá doba (Surynek, 2001).

4.2 Rozsah výzkumu

Rozsah výzkumu je řízen dvěma hledisky. Jednak potřebami výzkumu, jednak možností tento výzkum personálně a finančně zajistit. Potřeby jsou pochopitelně primární, ale často ustupují do pozadí a to pro omezenost technických nebo finančních prostředků. Vyčerpávající výzkum je výjimkou. Uplatňuje se jen při sčítání lidu, soupisu činných osob, odborníků, duševních pracovníků, při šetření o přirozené měně nebo migraci, školské statistice apod. Výběrová šetření jsou pravidlem. Výběrové (reprezentativní) šetření se organizuje tehdy, kdy by vyčerpávající šetření bylo nákladné nebo organizačně nezvládnutelné. Zásadou je, že výběrový vzorek musí charakterizovat příslušný soubor ve všech kvótních charakteristikách (znacích), rozhodných pro zajištění potřebných ke splnění výzkumných úkolů (Prochovník, 1991).

4.3 Metoda výběru respondentů

Při výzkumu byla použita metoda kvótního výzkumu respondentů.

Kvótní výběr je zvláštní případ záměrného výběru, při kterém se výběrový soubor sestavuje tak, aby rozdělení relativních četností pomocných statistických znaků ve výběrovém souboru odpovídalo jejich rozdělení v základním souboru. Při daném celkovém rozsahu výběru jsou tak určeny tzv. kvóty jednotek s určitými vlastnostmi. Jestliže je např. základní soubor tvořen všemi obyvateli nějakého většího města, lze kvóty stanovit podle pohlaví, stupně vzdělání a podobně.

Výběr naplňující předem stanovené kvóty, čímž odráží specifické vlastnosti populace, o nichž se předpokládá, že jsou pro výzkum problematiky zásadní.

5 Deskriptivní analýza respondentů

V této části bakalářské práce se bude zkoumat samotný dotazník, jeho struktura, cíl a způsob, který byl použit při vyhodnocování dat. Bude zde přiblížena metodika, která byla použita k pozdějšímu výzkumu a analýze a také charakteristika výběrového vzorku.

5.1 Metodika a data

Pro účely výzkumu v bakalářské práci bylo vybráno osobní dotazování pomocí dotazníku. Tato forma výzkumu se jevila jako nejvýhodnější a nejpřesnější na pozdější analýzu, protože tento výzkum byl zaměřen na ekonomicky aktivní obyvatelstvo, trvale bydlící v hranickém regionu. Dotazovaní měli na vypracování dotazníku dostatečný časový prostor a bylo osobně dohlíženo, aby dotazovaní nebyli nikým a nijak při vyplňování dotazníku ovlivňováni a mohli tak vyjádřit svůj subjektivní názor. Někteří respondenti měli obavy, že jejich odpovědi budou mít v budoucnu nějaké následky týkající se pracovního místa, a tak nechtěli dotazník vyplnit, ale po ujištění, že tento dotazník je zcela anonymní a výsledky budou použity pouze ke studijním účelům, dotazník bez dalších obav vyplnili. Největší problémy s vyplněním dotazníku měli jednotlivci cizinců, kteří působili až agresivně.

Dotazník byl vyplněn respondenty na Hranicku osobním dotazováním, tak aby v případě nepochopení otázky či celého dotazníku, měli možnost se zeptat na vysvětlení. Tato možnost však nebyla potřeba, protože respondenti si věděli rady, jak dotazník vyplnit a porozuměli i jednotlivým otázkám.

5.1.1 Charakteristika výběrového vzorku

Základní soubor tvoří obyvatelé České republiky, kteří mají trvalé bydliště v regionu Hranic na Moravě a jsou v produktivním věku, tedy ve věku od 15 do 64 let. Výběr respondentů byl uskutečněn metodou kvótního výběru. Kvóty pro výběr dotazovaných respondentů pak byly stanoveny na pohlaví, věk, národnost, vzdělání a nezaměstnanost.

Kvótní předpis všech sledovaných sociodemografických znaků vychází ze Sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011 zveřejněného Českým statistickým úřadem.

Mezi kvótním předpisem a výběrovým vzorkem je určitý, ale ne tak značný rozdíl. Bylo by tedy vhodné přepočítat výběrový soubor na teoretické četnosti pomocí složitých matematicko-statistických metod, ale pro účely bakalářské práce toto není nutné.

5.1.2 Struktura dotazníku

Dotazník je rozdělen na tři tematické části. První část se zabývá demografickými otázkami, které se zabývají charakteristikou respondenta. Tyto otázky se většinou řadí až na samotný konec celého dotazníku, ale jelikož se tento dotazník větví na otázky nejdříve pro nezaměstnané, a poté i pro zaměstnané, tak byla tato demografická část zařazena do úvodní části celého dotazníku. Ve druhé části jsou otázky, které jsou určeny pouze pro nezaměstnané. A v poslední, třetí části, jsou zase otázky, které se týkají pouze zaměstnaných osob, jak zaměstnanců, tak osob samostatně výdělečně činných. Struktura dotazníku je takto rozdělena proto, že je zajímavé rozlišit a zjistit jednotlivé názory osob nezaměstnaných od osob zaměstnaných. Zda se pohled nezaměstnaných osob na jednotlivé otázky liší nebo mají stejné názory jako osoby zaměstnané, to bude dále analyzováno.

Dotazník je k nahlédnutí v příloze č. 1, obsahuje celkem 29 otázek, z toho 19 otázek je uzavřených, 8 otázek je polouzavřených a otázky otevřené jsou 2.

5.1.3 Vyhodnocení dotazníku

Sběr dat od respondentů probíhal v období od 15. ledna do 1. února roku 2012. Z toho je zcela zřejmé, že na vyplnění bylo dostatek času a během tohoto období se podařilo vyplnit přes 120 dotazníků. Ke konečnému výzkumu a celkovému zpracování bylo vybráno celkem 100 dotazníků, z kterých se pak prováděla analýza. Ochota respondentů vyplnit dotazník byla velice uspokojivá. Z celkového počtu všech dotázaných, vyplnění dotazníku odmítlo okolo 15 občanů. Značná část z těchto dotázaných byli občané jiné než české národnosti, kteří nebyli ochotni dotazník vyplnit, protože to pro ně nemělo žádný přínos, nebo měli obavu vyplňovat dotazník kvůli případnému zneužití získaných informací, protože nedokázali pochopit, že tento dotazník je zcela anonymní a nebude určený k jiným než studijním účelům. Převážná část dotazníků byla vyplněna správně a bez problémů, menší avšak nepatrné problémy dělaly respondentům otevřené otázky, na které buď neuměli vhodně odpovědět, nebo zůstaly nevyplněné.

5.2 Demografické rozdělení

Úvodní část demografických otázek přinesla jasné výsledky o charakteristice dotazovaných respondentů. Tímto jsou respondenti rozděleni do skupin a připraveni k dalším podrobnějším analýzám. Některé otázky nezachytili pravou charakteristiku respondenta, jako je např. otázka o národnosti, protože respondenti nepřiznali své pravé občanství a uvedli národnost českou. S tímto problémem ale bojují veškeré statistiky, které se snaží obyvatele podle národnosti rozlišit. Dále se potvrdil současný trend rostoucí

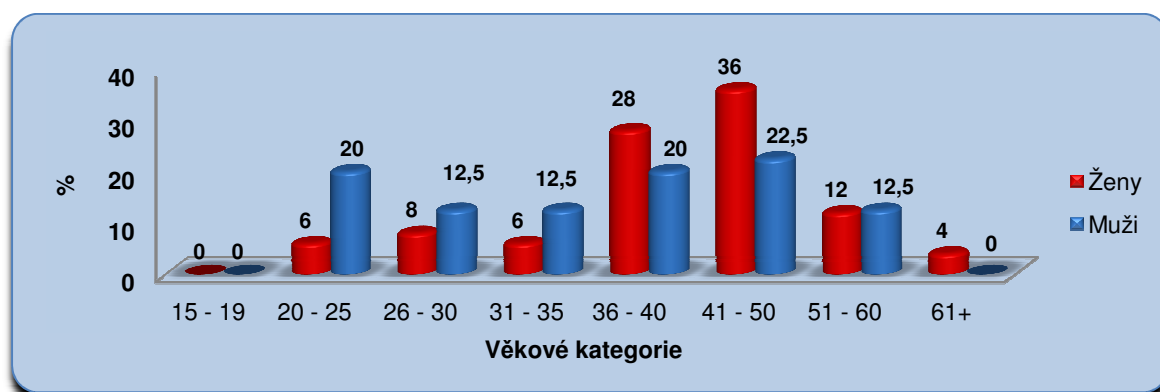
korelace mezi dosaženým vzděláním respondentů a vzděláním jejich rodičů. Mladí lidé stále častěji míří za studiem, než za prací. Je statisticky potvrzeno, že děti rodičů s vysokoškolským diplomem dosahují vyššího vzdělání než děti méně vzdělaných rodičů. Taky se potvrdila míra nezaměstnanosti na Hranicku. Úřad práce zaznamenává 9,5% míru nezaměstnanosti a dotazník zaznamenává 10% míru nezaměstnaných obyvatel z celkového počtu dotázaných. Tento fakt byl zapříčiněn metodou kvótního výběru, protože míra nezaměstnanosti byla jedna z předem určených kvót výběrového vzorku.

5.3 Analýza zaměstnaných respondentů

V dotazníku se pro respondenty nachází otázky, které jsou spojeny s charakteristikou a chováním zaměstnaného občana žijícího na Hranicku. Tyto otázky jsou určené pouze pro ty respondenty, kteří v otázce č. 8 uvedli, že jsou zaměstnaní. Je rozlišeno ze dvou typů postavení v zaměstnání, a sice zaměstnanci nebo osoby samostatně výdělečně činné, tedy osoby, které zaměstnávají i nezaměstnávají zaměstnance. V této části je pro zaměstnané občany hranického regionu připraveno celkem 11 otázek, 7 otázek je uzavřených, 3 z nich jsou polozavřené a 1 otázka je otevřená. Otázky byly položeny tak, aby se z nich dala analyzovat charakteristika respondentů a jejich chování na hranickém trhu práce a dále jejich ochota získat lépe ohodnocené zaměstnání. V této části budou dále prezentovány determinanty, které ovlivňují postavení obyvatel na hranickém trhu práce. Dále budou zaměstnaní občané analyzováni, zda a jak se cítí diskriminován ve svém zaměstnání.

V první fázi budou zaměstnaní respondenti rozděleni podle věku, vzdělání a typu postavení v zaměstnanosti, abychom lépe charakterizovali výběrový vzorek vybraných zaměstnaných občanů hranického regionu. Z úvodního rozdělení bylo zjištěno, že počet zaměstnaných respondentů je 90, z toho 50 žen a 40 mužů.

Graf č. 5.1 Podíl Z respondentů na Hranicku podle věku

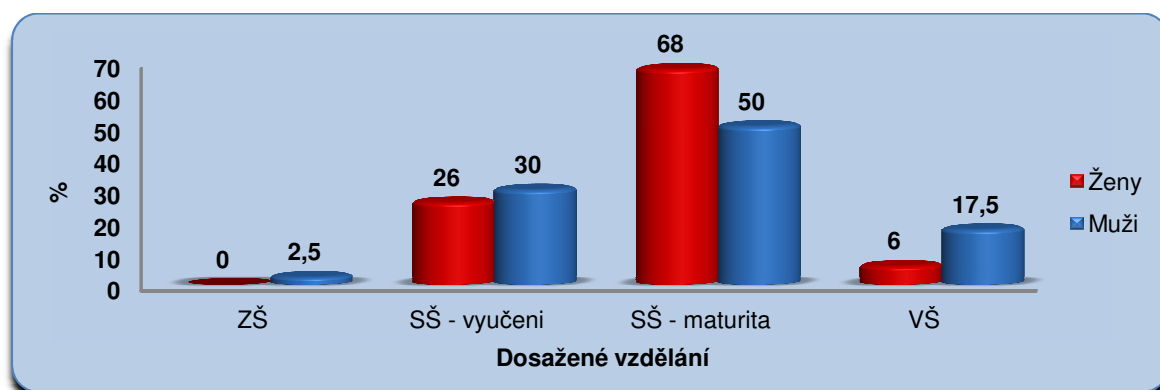


Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Z grafu č. 5.1 lze vyčíst, že nejvyšší míra zaměstnaných respondentů, a to 30% míra, se nachází ve věkové kategorii od 41 do 50 let. V této kategorii mají ženy dvojnásobnou převahu oproti mužům. Zajímavé je, že ve věkové kategorii respondentů starších 61 let, se nachází pouze dvě zaměstnané ženy a dále, že ani jeden ze dvou zaměstnaných respondentů ve věku od 15 do 19 let není zaměstnán.

Graf č. 5.2 bude znázorňovat rozdělení zaměstnaných respondentů dle dosaženého vzdělání.

Graf č. 5.2 Podíl Z respondentů na Hranicku podle dosaženého vzdělání

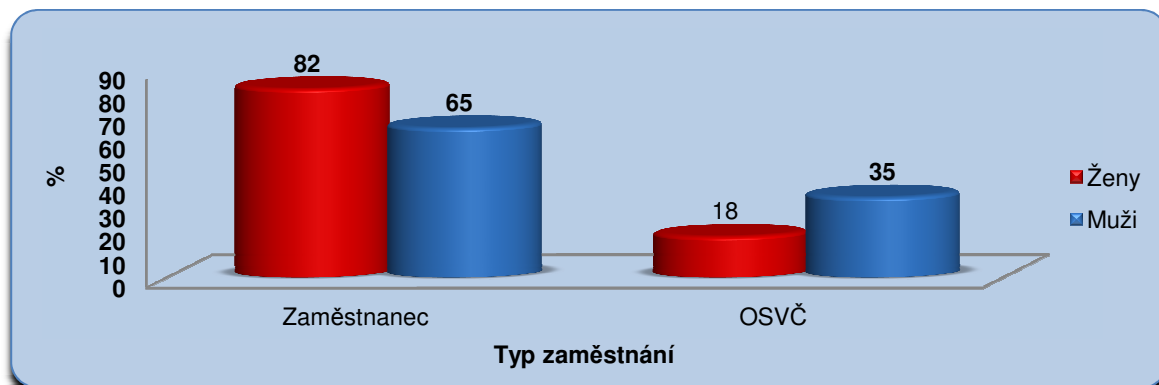


Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

V grafu č. 5.2 že největší podíl zaměstnaných respondentů má dosažené vzdělání středoškolské s maturitou. Celkem 54 % ze všech dotázaných respondentů na Hranicku má maturitu a našlo uplatnění v zaměstnání. Avšak 100% míra zaměstnanosti je u respondentů, kteří mají vysokoškolské vzdělání, protože všech 8 dotázaných, vysokoškolsky vystudovaných respondentů má plnohodnotné zaměstnání. Za připomenutí také stojí, že všechny dotázané zaměstnané ženy, které úspěšně zvládli maturitní zkoušku, našli v hranickém regionu uplatnění v zaměstnání.

Dalším grafem budou zaměstnaní respondenti rozdělení podle typu postavení v zaměstnání na zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné.

Graf č. 5.3 Podíl Z respondentů na Hranicku podle typu postavení zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

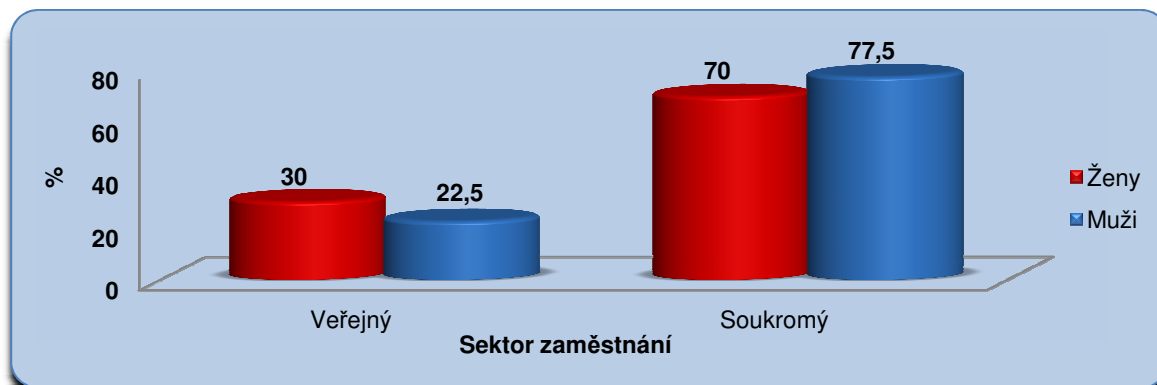
Z grafu č. 5.3 je na první pohled vidět nejpočetnější zastoupení zaměstnanců ze skupiny zaměstnaných respondentů. Složka zaměstnanců tvoří 75 % všech zaměstnaných dotázaných respondentů Hranicka. Tento typ zaměstnání dosahuje, oproti ostatním typům, tak vysoký podíl, z toho důvodu, protože v hranickém regionu je mnoho dceřiných společností velkých mezinárodních firem, které zaměstnávají stovky zaměstnanců. Za zmínku stojí fakt, že složku zaměstnanců tvoří 61% skupina žen a zbylých 39 % je zastoupeno muži. Vyšší zaměstnanost žen je zapříčiněna také tím, že v TP Parku (bývalý PHILIPS) je zaměstnáno přes 1 500 lidí, a to převážně ženy. Ze všech dotázaných zaměstnaných žen, tvoří složku zaměstnanců 82 % žen a naopak ze všech dotázaných zaměstnaných mužů, tvoří složku zaměstnanců 65 % mužů. Z tohoto výzkumu je vidět dominantní postavení mužů ve společnosti, kteří oproti ženám častěji zastupují vyšší vedoucí pozici v zaměstnání. I na grafu č. 5.3 je znázorněna dvojnásobná převaha mužského pohlaví ve skupině OSVČ.

Podle českého statistického úřadu se v roce 2011 v hranickém regionu nacházelo 85 % zaměstnanců, 3 % zaměstnavatelů a 12 % OSVČ (ČSÚ, 2012).

V další fázi již budou prezentovány a analyzovány názory zaměstnaných respondentů na jednotlivé otázky v dotazníku.

Jako první otázka pro zaměstnané obyvatele hranického regionu zde byla otázka, v jakém sektoru jsou zaměstnaní. Zda jsou zaměstnaní v sektoru soukromém nebo veřejném.

Graf č. 5.4 Podíl Z respondentů na Hranicku podle sektoru zaměstnání



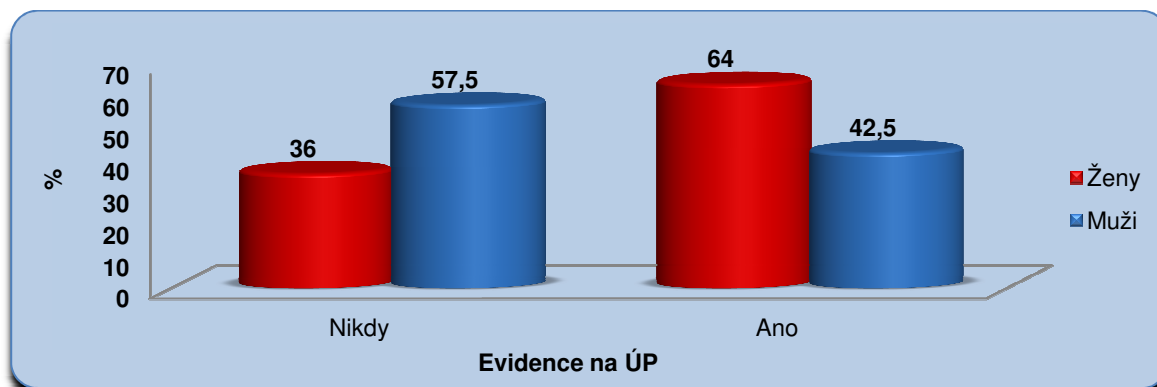
Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Výzkum ukázal, že ve veřejném sektoru je zaměstnáno 27 % ze všech dotázaných zaměstnanců. Tato míra zaměstnanosti ve veřejném sektoru je rozdílná v každém z regionů. V hranickém regionu může být tato míra zaměstnanosti nižší oproti jiným regionům z toho důvodu, že se zde nachází soukromá nemocnice a taky soukromá bezpečnostní složka, která napomáhá městské a státní policii vykonávat pořádek a bezpečí v blízkém okolí Hranicka.

Podle Českého statistického úřadu se na území České republiky nachází 24 % zaměstnaných pracovníků, kteří jsou zaměstnaní ve veřejném sektoru. Tato míra zaměstnanosti se v posledních letech snižuje zejména v oblastech vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče. Naopak v soukromém sektoru se míra zaměstnanosti v posledních letech zvyšuje především u průmyslových dělníků, techniku, obsluhy strojů a zařízení (ČSÚ, 2009).

Druhá otázka pro zaměstnané se ptala, zda a popř. jak dlouho byli evidováni na úřadu práce. V této otázce mohli dotazovaní číslovkou doplnit, jak dlouho v počtu měsíců byli celkem vedeni na úřadu práce.

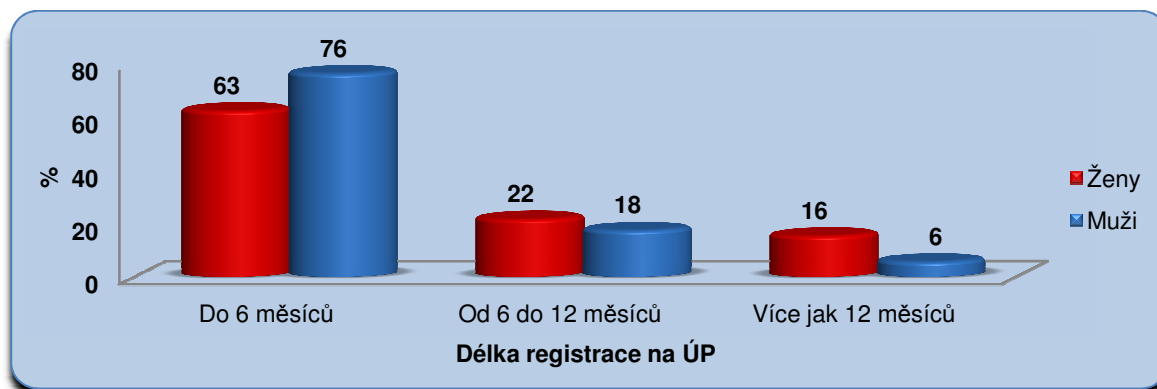
Graf č. 5.5 Podíl Z respondentů na Hranicku podle délky evidence na ÚP



Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Z výzkumu bylo zjištěno, že 46 % ze všech zaměstnaných respondentů na Hranicku nikdy nebyli evidovaní na úřadu práce. Zbylí zaměstnaní respondenti uvedli, že v minulosti již byli vedeni na úřadu práce. Pro podrobnější analýzu bude na dalším grafu znázorněna délka evidence těchto zaměstnaných obyvatel Hranicka na úřadu práce.

Graf č. 5.6 Podíl Z respondentů na Hranicku podle délky registrace na ÚP

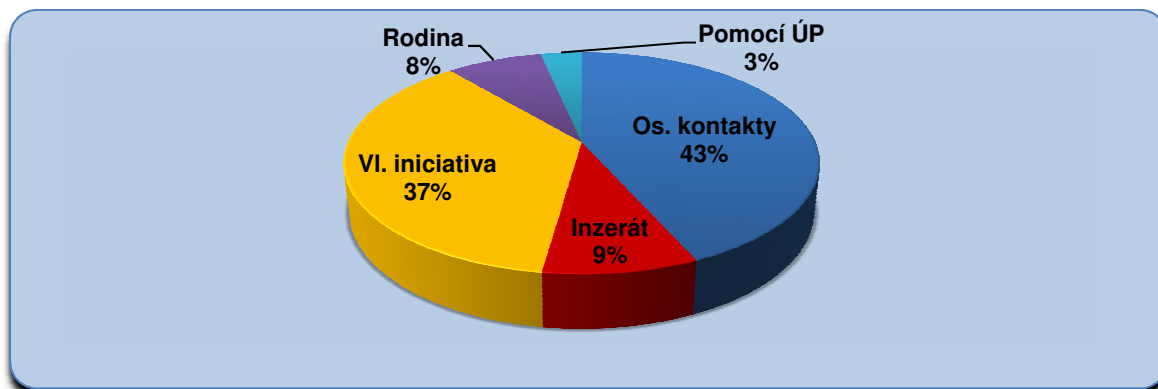


Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Na grafu č. 5.6 je zachycena značná převaha zaměstnaných respondentů, kteří byli evidováni na úřadu práce méně než 6 po sobě jdoucích měsících. Dalších 20 % zaměstnaných respondentů bylo na úřadu práce registrováno méně než 1 rok. Lze říci, že 88 % zaměstnaných respondentů, kteří byli vedeni na úřadech práce, byli na těchto úřadech vedeni krátkodobě. Zbýlých 12 % zaměstnaných respondentů byli dlouhodobě registrováni na úřadu práce. Zajímavé však je, že z těchto 12 % dlouhodobě registrovaných tvoří 10 % respondentů ženského pohlaví. Tato dlouhodobá nezaměstnanost je však mnohonásobně nižší než u dnešních nezaměstnaných respondentů hranického regionu, jak bude prezentováno dále.

Druhá polozavřená otázka se týkala způsobu získání svého zaměstnání. Zda to bylo pomocí úřadu práce, inzerátu, osobního kontaktu, vlastní iniciativou nebo jiným způsobem? Zobrazí graf č. 5.7. V této otázce mohli dotazovaní zaměstnaní respondenti vybrat nebo dopsat pouze jeden způsob, kterým doopravdy získali své zaměstnání.

Graf č. 5.7 Způsoby Z dotazovaných osob k získání svého zaměstnání na Hranicku v %



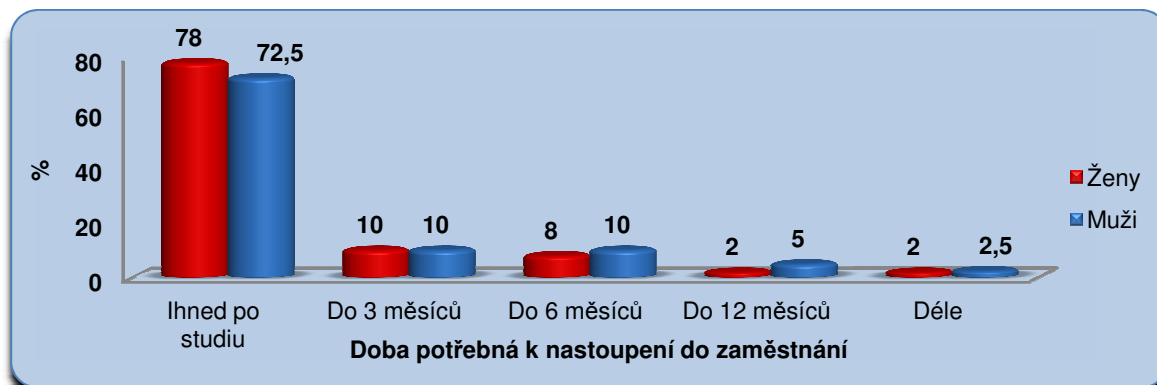
Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Osobní kontakty, to je nejčastější způsob zaměstnaných respondentů, jak získali svá nynější zaměstnání. Celých 43 %, což představuje 39 zaměstnaných respondentů Hranicka, získali své pracovní místo tímto způsobem. Zde se nachází možnost se domnívat, že u tohoto způsobu získání zaměstnání mohlo dojít k diskriminaci určité skupiny obyvatel na hranickém trhu práce, kteří nemají tak silný sociální kapitál. Podle Kellera (2009), sociální kapitál představuje zdroje druhých lidí, které je možno mobilizovat ve svůj prospěch, pokud jsou s těmito lidmi propojeni a mají k nim přístup. Velikost sociálního kapitálu konkrétního člověka je dána jednak šíří sítě vztahů, které může reálně využívat, jednak objemem ekonomického, kulturního či symbolického kapitálu, který vlastní druzí lidé, s nimiž je úzce svázán.

Druhým nejčastějším způsobem, kterým zaměstnaní respondenti získali svá pracovní místa, byla jejich vlastní iniciativa. Dohromady 37 % respondentů, kteří našli uplatnění v zaměstnání díky své vlastní iniciativě. Zbýlých 20 % respondentů získalo svá pracovní místa jiným způsobem. Za zmínku stojí, že úřad práce pomohl získat pracovní místo pouze 3 % respondentům Hranicka.

První otevřenou otázkou pro zaměstnané obyvatele hranického regionu byla otázka s číslem 22. V této otázce respondenti měli vyjádřit, za jak dlouho po studiu našli uplatnění v zaměstnání. Výsledky z analýzy, podobně jako z otázky č. 12, se ukázaly jako zkreslené, protože respondenti, kteří dostudovali před rokem 1989, našli uplatnění v zaměstnání okamžitě díky komunistickému režimu nebo studovali přímo pro konkrétního zaměstnavatele.

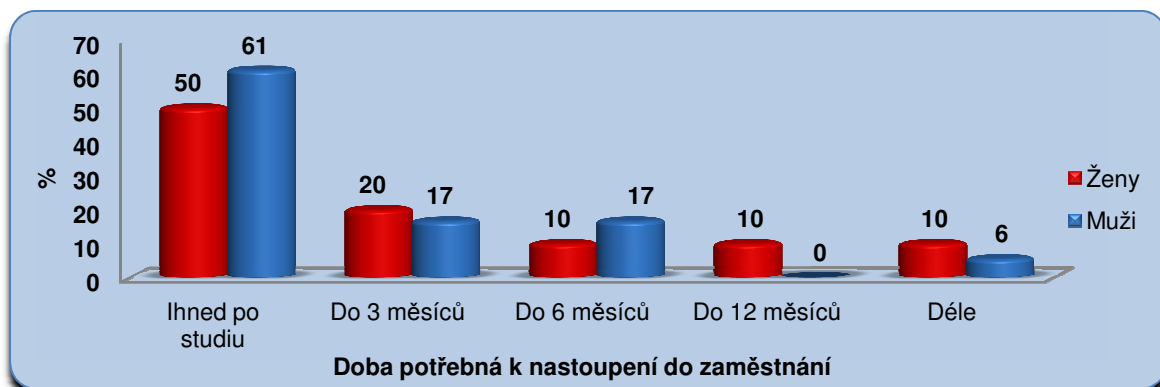
Graf č. 5.8 Podíl Z respondentů na Hranicku podle doby potřebné k získání zaměstnání po studiu



Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Z grafu č. 5.8 zachycuje, že mezi všemi zaměstnanými respondenty je 75 % takových, kteří našli uplatnění v zaměstnání ihned po studiu. Jak již bylo uvedeno výše, mezi těmito respondenty se nachází i tací, kteří dostudovali před rokem 1989 a tím, díky tehdejšímu politickému režimu, získali zaměstnání okamžitě nebo dokonce studovali přímo pro konkrétního zaměstnavatele. Pro detailnější analýzu budou v následujícím grafu č. 5.9 vybráni pouze ti zaměstnaní respondenti, kteří ukončili svá studia po roce 1989 a byli tedy vystaveni konkurenčním tlakům na pracovním trhu. Tito respondenti byli vybráni podle věku a to tak, že byli v další analýze pouze zaměstnaní respondenti mladší 36 let.

Graf č. 5.9 Podíl Z respondentů mladších 36 let na Hranicku podle doby potřebné k získání zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

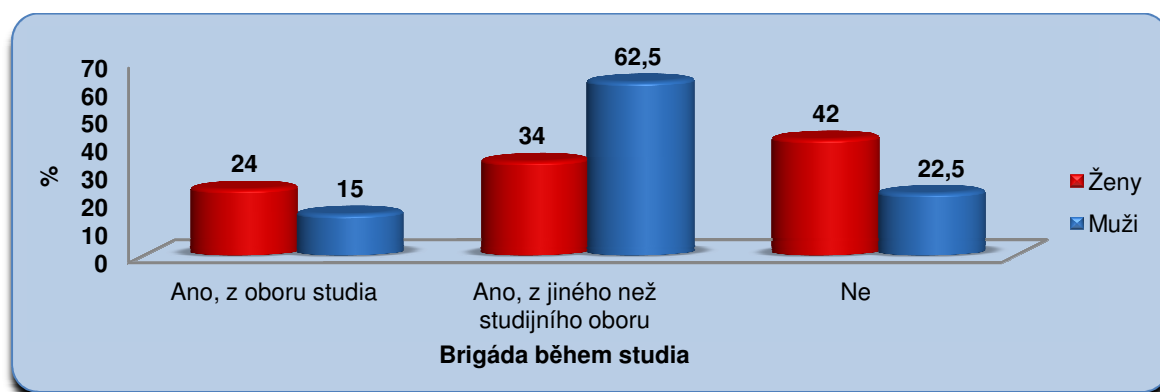
Graf č. 5.9 zachycuje, že 57 % respondentů mladších 36 let získalo uplatnění v zaměstnání okamžitě po ukončení studia, nebo byli zaměstnaní během svého studia. Tak vysoké procento se na první pohled může zdát jako velice pozitivní, avšak když tento fakt porovnáme se všemi zaměstnanými respondenty, tak zjistíme, že celkový podíl respondentů hranického regionu, kteří získali ihned po ukončení studia pracovní místo, poklesl se současným demokratickým režimem o 18 %. Podle výsledků z únorového šetření centra pro výzkum veřejného mínění (2012), se zhoršují názory na současný

politický systém a dotázaní obyvatelé České republiky jej hodnotí hůře než předlistopadový režim.

Nyní v dotazníku bylo pro zaměstnané respondenty Hranicka připraveno šest uzavřených otázek, které charakterizují samotné respondenty a jejich chování na hranickém trhu práce.

První uzavřená otázka se dotazovala, zda si respondenti dokázali sehnat brigádu během svého studijního života. Zde měli dotázaní respondenti navíc možnost uvést, zda jejich výdělečná činnost byla nebo nebyla ze studijního oboru.

Graf č. 5.10 Podíl Z respondentů na Hranicku podle schopnosti získat brigádu během studia

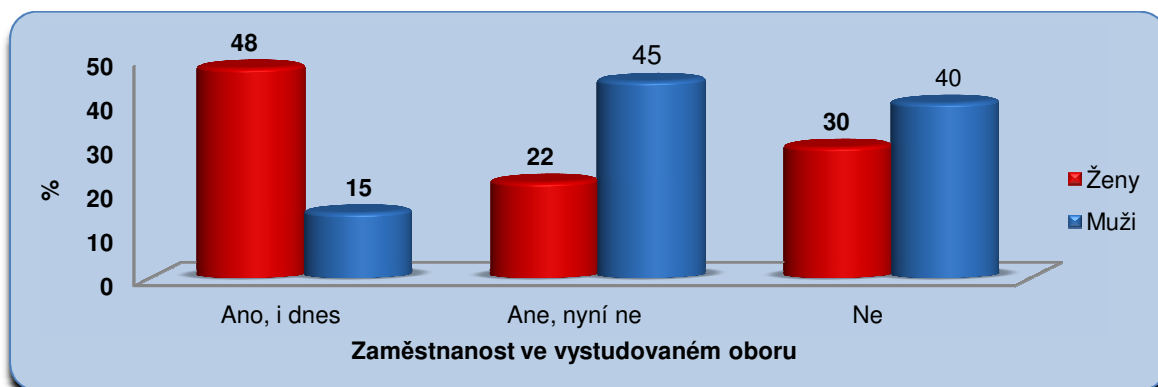


Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Z grafu č. 5.10 lze zaznamenat, že nejvyšší poměr respondentů, a to 47%, si dokázalo sehnat brigádu během svého studijního života, avšak z jiného než studijního oboru. Další celá jedna třetina zaměstnaných respondentů neměla brigádu ani jinou formu výdělku během svého studia. Příčina tohoto faktu byla zachycena v tom, že tato třetina respondentů se nejčastěji nachází ve věkové kategorii starší 41 let, což jsou opět respondenti, kteří studovali během komunistického politického režimu a neměli takovou možnost přivýdělku během svého studijního života. Zbylých 20 % zaměstnaných respondentů si dokázalo sehnat brigádu během studia a navíc to byla brigáda ze studijního oboru.

Druhá uzavřená otázka pro zaměstnané respondenty byla otázka, zda jsou nyní nebo v minulosti byli zaměstnání v oboru, který vystudovali.

Graf č. 5.11 Podíl Z respondentů na Hranicku podle toho, zda jsou zaměstnaní v oboru, který vystudovali

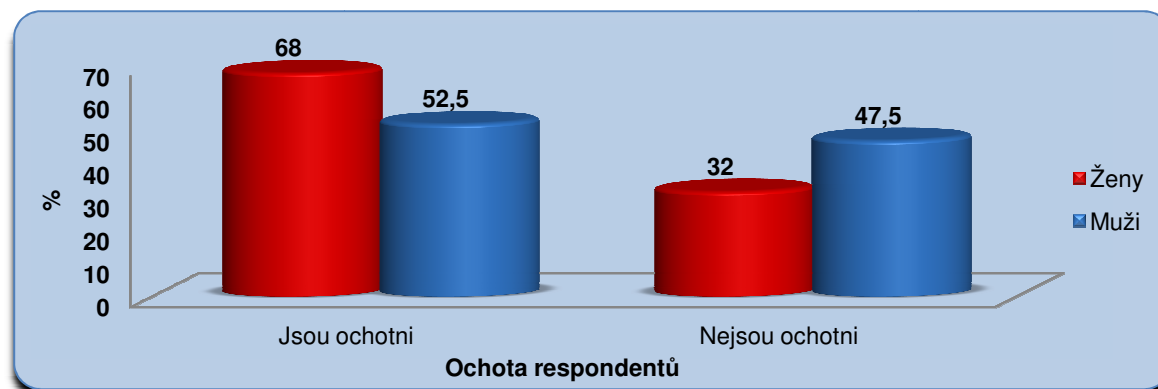


Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Výzkum ukázal, že 66 % zaměstnaných respondentů bylo v minulosti, nebo je i dnes, zaměstnáno ve svém vystudovaném oboru. Mezi všemi zaměstnanými respondenty hranického regionu se nachází 34 % dotázaných, kteří jsou v současnosti zaměstnaní ve svém studijním oboru, a 32 % respondentů bylo v minulosti zaměstnáno v oboru, který vystudovali, ale v současnosti jsou zaměstnaní mimo jejich vystudovaný obor. Zbýlých 34 % respondentů v minulosti nebylo, ani dnes není zaměstnáno v oboru, ve kterém se vyučili, popř. v oboru, který vystudovali.

Další uzavřená dotazníková otázka je otázka s číslem 25. Tato otázka se stejně jako nezaměstnaných respondentů dotazuje na jejich ochotu opět nastoupit do vzdělávacího programu kvůli nabídce práce s vyšší mzdou.

Graf č. 5.12 Podíl Z respondentů na Hranicku podle ochoty se dále vzdělávat



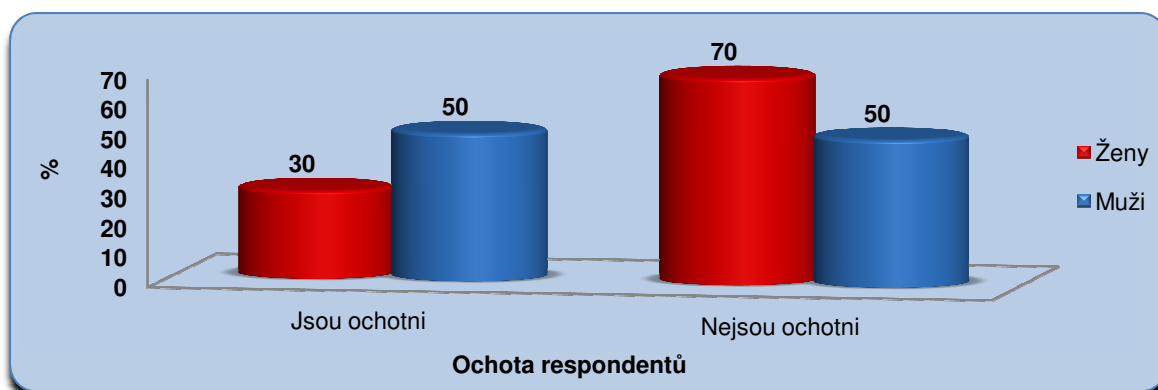
Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

U zaměstnaných respondentů je ochotno 62 % dotázaných opět nastoupit do vzdělávacího programu a z větší části tvoří tuto ochotnou skupinu ženy. Ostatních 38 % zaměstnaných respondentů není ochotno opět nastoupit do vzdělávacího programu a tím získat další kvalifikace a vyšší vzdělání. Zde se však potvrdil fakt, který bude také zaznamenán u nezaměstnaných respondentů, že s rostoucím věkem je ochota opět nastoupit do

vzdělávacího programu a získávat další vzdělání nižší, protože drtivá většina skupiny neochotných zaměstnaných respondentů je vyššího věku nad 41 let.

Následující dvě uzavřené dotazníkové otázky pro zaměstnané občany hranického regionu, podobně jako pro nezaměstnané občany, se týkají jejich ochoty se trvale přestěhovat a jejich ochoty dojíždět do zaměstnání, kvůli nabídce práce s vyšší mzdou v jiném regionu.

Graf č. 5.13 Podíl Z respondentů na Hranicku podle ochoty se trvale přestěhovat

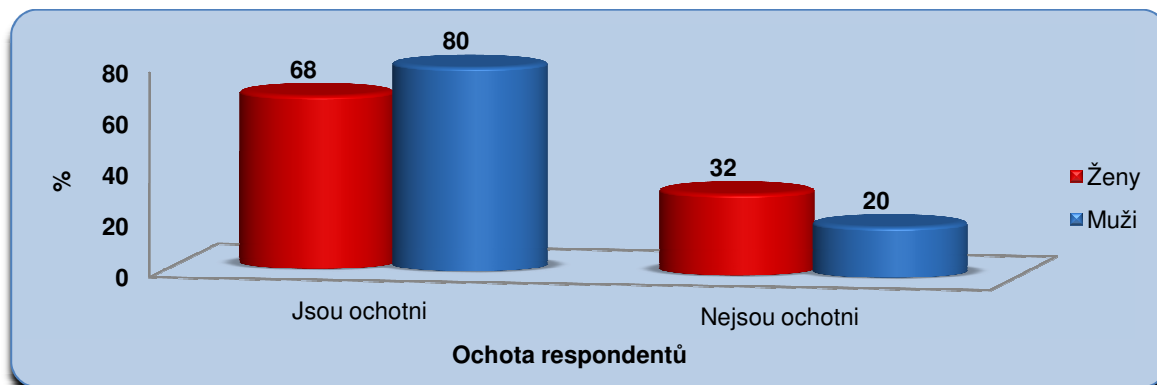


Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Opět je z grafu č. 5.13 na první pohled zcela zřejmé, že nadpoloviční většina, a přesně 61% většina, zaměstnaných respondentů není ochotna se trvale přestěhovat do jiného regionu kvůli nabídce práce s vyšší mzdou. Na první pohled je zde také zcela zřejmé, že v této neochotné skupině zaměstnaných respondentů jsou mnohem častěji zastoupeny ženy. Celých 70 % zaměstnaných respondentů ženského pohlaví není ochotno trvalého přestěhování do jiného regionu kvůli získání zaměstnání s vyšší mzdou, než dosahují v současnosti. Naopak jiné chování můžeme zaznamenat u zaměstnaných dotázaných pohlaví mužského, kde přesná polovina mužů je ochotná se trvale přestěhovat a druhá polovina mužů ochotná není. Toto chování můžeme přičíst trendu, že se ženy, s rodinami s dětmi, mnohem častěji starají o chod celé domácnosti a muži naopak dělají vše proto, aby dokázali rodinu finančně zabezpečit, čili přizpůsobují své chování tak, aby získali plnohodnotné zaměstnání s dostačující mzdou a eliminovali případnou diskriminaci na trhu práce. Avšak nesmíme opomenout fakt, který bude potvrzen z výzkumu u nezaměstnaných obyvatel Hranicka, že s rostoucím věkem je ochota se trvale přestěhovat do jiného regionu kvůli získání zaměstnání slabší, protože obyvatelé staršího věku, kteří dlouhodobě žijí v jednom regionu, již mají vytvořené sociální sítě a zaběhlý životní systém, který by neradi změnili, nebo změnit by už ani nedokázali.

Poslední dotazníková otázka pro zaměstnané respondenty byla otázka s číslem 27. Touto otázkou občané Hranicka vyjadřovali ochotu dojíždět do jiného regionu kvůli získání zaměstnání s vyšším mzdovým ohodnocením.

Graf č. 5.14 Podíl Z respondentů na Hranicku podle ochoty dojíždět do zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Dotazníkovým průzkumem bylo zjištěno, že respondenti hranického regionu jsou mnohem více ochotni za prací dojíždět, než aby se do jiného regionu museli trvale přestěhovat. Dokazuje to 73 % ochotných zaměstnaných respondentů, jak je znázorněno v grafu č. 5.14. Stejně jako u předešlé otázky, tak i u této, bylo zjištěno, že větší ochotu se trvale přestěhovat i dojíždět za prací s vyšší mzdou mají muži. Zaměstnané ženy jsou sice ochotné za prací dojíždět, ale ne tak vysokým poměrem jako respondenti mužského pohlaví.

Shrnutí

V dotazníkovém šetření byla určena část pouze pro zaměstnané občany regionu Hranic, kde pro ně bylo připraveno celkem 11 otázek, které jsou spojeny s chováním a charakteristikou zaměstnaného. Tyto otázky dále zjistily, jak zaměstnaní občané vystupují na hranickém trhu práce, aby si udrželi svá pracovní místa.

Výzkum ukázal, že všichni vysokoškolsky vzdělaní respondenti našli uplatnění na pracovním trhu a jsou tedy zaměstnaní, což je velice pozitivní informace pro budoucí absolventy univerzit. Zajímavé je, že všechny dotázané ženy, které zvládly maturitní zkoušku, jsou v hranickém regionu zaměstnané.

Pomocí dotazníku bylo dále zjištěno, že 46 % zaměstnaných respondentů Hranicka nikdy nebylo registrováno a vedeno na úřadu práce. Zbýlých 54 % zaměstnaných dotázaných bylo v minulosti evidováno na úřadech práce, z toho 88 % takových, kterých bylo evidováno méně, jak 12 měsíců. Dá se tedy konstatovat, že 12 % současných zaměstnaných respondentů Hranicka, bylo v minulosti dlouhodobě nezaměstnáno, protože

byli evidováni na úřadech práce déle než 12 po sobě jdoucích měsíců. Pozitivním faktem je, že mezi zaměstnanými respondenty se nachází 75 % takových, kteří získali svá zaměstnání ihned po ukončení studia. Avšak tak vysoký poměr ihned zaměstnaných občanů je zapříčiněn tím, že osoby starší 36 let, které ukončily svá studia před rokem 1989, získaly zaměstnání ihned díky tehdejšímu komunistickému režimu, anebo studovaly přímo na konkrétní pracovní místa a pro konkrétní zaměstnavatele.

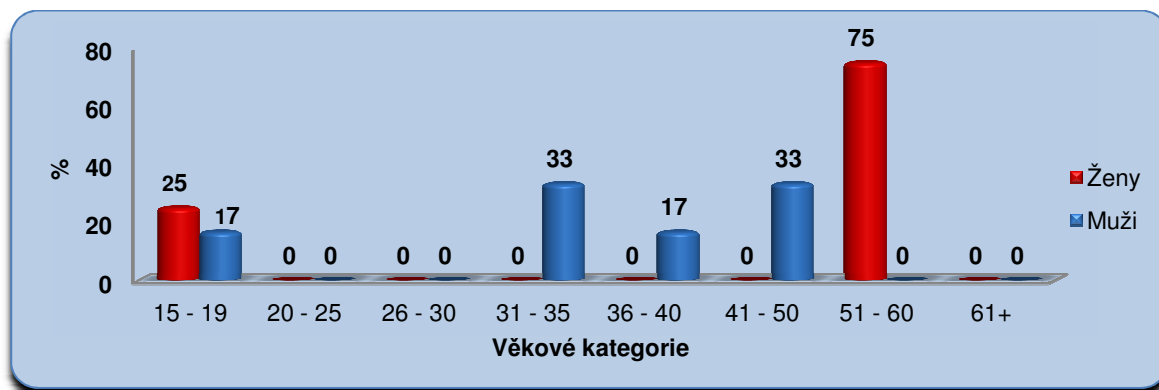
Dotazníkovým průzkumem bylo zjištěno, že obyvatelé hranického regionu jsou mnohem více ochotni za prací do jiného regionu dojíždět, než aby se do jiného regionu museli trvale přestěhovat.

5.4 Analýza nezaměstnaných respondentů

V dotazníku, podobně jako pro zaměstnané respondenty, se nacházejí otázky, které jsou spojeny s charakteristikou nezaměstnaného dotazovaného a jsou určeny pouze pro ty dotazované respondenty, kteří v otázce č. 8, týkající se zda je respondent zaměstnaný či nezaměstnaný, uvedli, že jsou nezaměstnaní. V této části dotazníku je pro nezaměstnané dotazované připraveno celkem 10 otázek, 6 z nich je uzavřených otázek, 3 polouzavřené a 1 otázka je otevřená, čili zde se může respondent volně vyjádřit a napsat svůj názor. Otázky jsou položeny tak, aby se z nich dalo analyzovat, jaké determinanty působí na chování nezaměstnaných respondentů, aby získali zaměstnání, a taky jaké determinanty stojí za jejich neúspěchem získat plnohodnotné zaměstnání. A dále, zda se obyvatelé Hranicka cítí jakkoli diskriminováni, nebo diskriminováni na trhu práce a jak předchází a snaží se eliminovat svou osobní diskriminaci na trhu práce.

Na první grafu bude zobrazeno rozdělení nezaměstnaných respondentů podle věku.

Graf č. 5.15 Podíl N respondentů na Hranicku podle věku



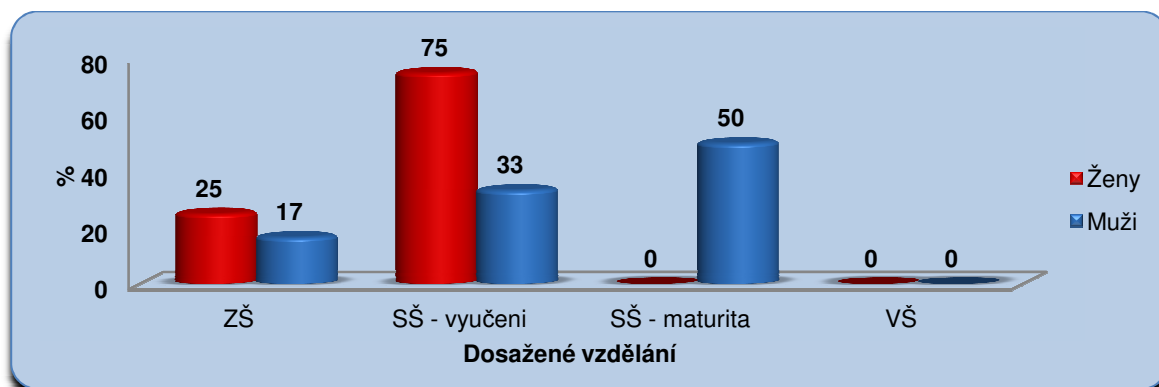
Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Z grafu č. 5.15 lze vyčíst, že nezaměstnané ženy nepatří do nejpočetnější věkové kategorie dotazovaných respondentů, avšak skoro všichni nezaměstnaní muži se nachází ve věkové kategorii od 31 do 50 let, což je skupina, kde se nachází 62 % všech dotazovaných respondentů.

Z grafu č. 5.15 zaznamenává velký věkový rozdíl mezi ženami a muži. Až na 17 % nezaměstnaných mužů, kteří jsou ve věkové kategorii od 15 do 19 let, se všichni ostatní respondenti mužského pohlaví nachází v kategorii od 31 do 50 let. Na rozdíl od nezaměstnaných žen, které nepatří do nejpočetnější skupiny dotázaných respondentů. Jedna nezaměstnaná žena je ve věkové kategorii od 15 do 19 let a ostatní 3 ženy jsou ve věku od 51 do 60 let.

Jak důležité je dosažené vzdělání na nezaměstnanosti respondentů? To bude zachyceno na dalším grafu. Z úvodního demografického rozdělení bylo zjištěno, že největší podíl dotazovaných respondentů, a to 59%, má nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské s maturitou. Naopak nejnižší 3% podíl mají nejvyšší dosažené vzdělání základní. Dotázaných vysokoškolsky vystudovaných respondentů se podíleli 8 % ve výběrovém vzorku.

Graf č. 5.16 Podíl N respondentů na Hranicku podle vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Z grafu č. 5.16 lze vyčíst, že nejvyšší podíl nezaměstnaných osob jsou osoby vyučené, tedy mají středoškolské vzdělání bez maturity. Vysokým, 54% podílem se vyučení respondenti na Hranicku podílejí na nezaměstnanosti. A z grafu je taky zřejmé, že v této skupině nezaměstnaných vyučených respondentů jsou častěji ženy než muži.

Z grafu č. 5.16 je patrné zastoupení nezaměstnaných respondentů, kteří mají pouze základní vzdělání. Tuto skupinu tvoří 25 % žen ve věku od 51 do 60 let a 17 % mužů ve věku od 41 do 50 let. Z úvodních otázek vyplynulo, že celkový podíl dotazovaných respondentů, kteří mají pouze základní vzdělání, je 3 %. Tzn., že nejvyšší míra

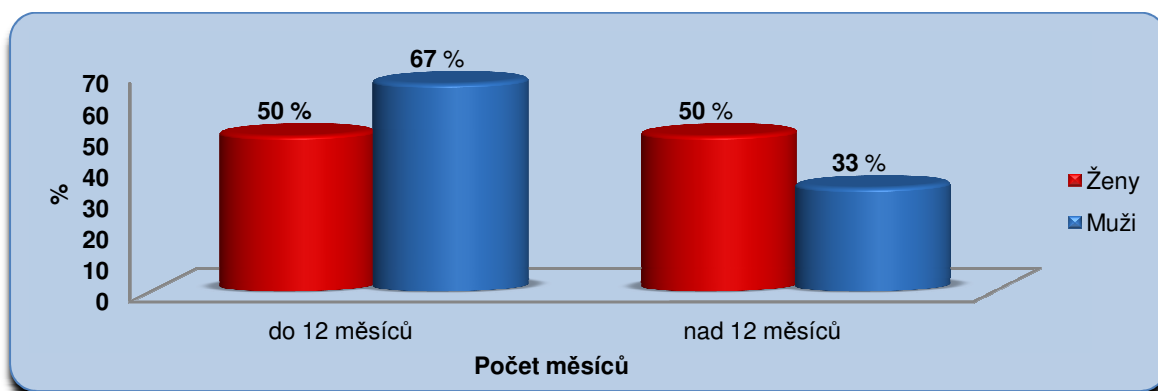
nezaměstnanosti na Hranicku, a to 67 %, je u osob, které mají nejvyšší dosažené vzdělání základní.

Zajímavé je, že ze všech dotazovaných respondentů na Hranicku není ani jeden obyvatel, který by byl vysokoškolsky vzdělaný a zároveň nezaměstnaný. Rozdělení respondentů podle vzdělání ukázalo, že bylo 8 % dotazovaných, kteří mají vysokoškolské vzdělání a všichni získali zaměstnání. To je dobrá zpráva pro vycházející vysokoškolské studenty, kteří budou hledat uplatnění v zaměstnání na Hranicku.

Zajímavé dále je, že všechny dotazované ženy, které ukončily svá studia maturitní zkouškou, našly uplatnění v zaměstnání.

Další graf č. 5.17 bude prezentovat dlouhodobou nezaměstnanost na Hranicku. Dlouhodobá nezaměstnanost je definována Mezinárodní organizací práce jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců a takto ji chápe také Eurostat. Otázka č. 9 byla otázkou položavřenou a nezaměstnaných respondentů se dotazovala, jak dlouho jsou vedení a registrovaní na úřadu práce v Hranicích na Moravě. Dotazovaní měli číslovkou pouze vyjádřit, kolik celkem měsíců jsou registrovaní. Tato otázka byla do dotazníku zařazena, aby bylo možné rozdělit nezaměstnané respondenty podle času na krátkodobě a dlouhodobě nezaměstnané.

Graf č. 5.17 Podíl N respondentů na Hranicku podle délky registrace na ÚP

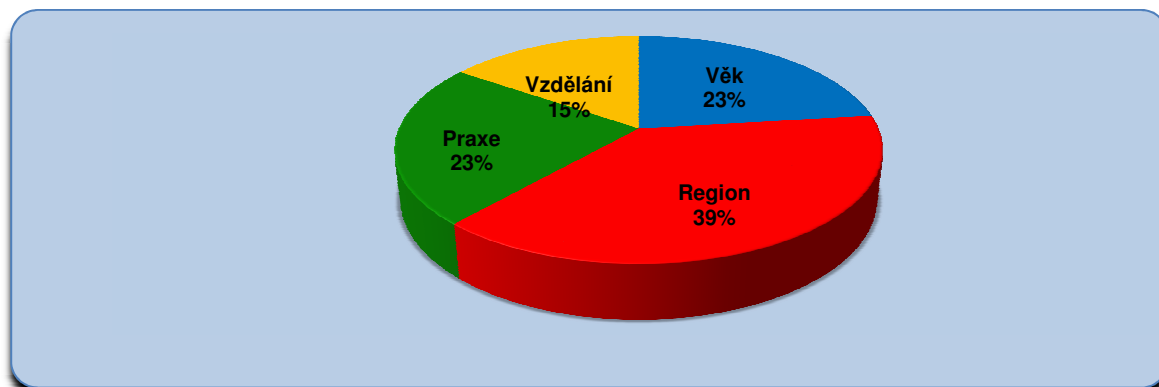


Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Graf č. 5.17 rozděluje nezaměstnané respondenty podle času vedení na úřadu práce, zobrazuje, že více než 40 % těchto dotazovaných jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Avšak téměř všichni dlouhodobě nezaměstnaní respondenti si přivydělávají, jak dokazuje dotazníková otázka č. 11 v grafu č. 5.19 (viz dále).

Otázka č. 10 v dotazníku, byla otázkou otevřenou a dotazovaní respondenti zde měli volně svými slovy vyjádřit, co si myslí, že stojí za jejich neúspěchem získat zaměstnání.

Graf č. 5.18 Názory N respondentů na příčinu neúspěchu získat zaměstnání na Hranicku



Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Názory respondentů se z největší části shodovaly v tom, že za jejich neúspěchem získat zaměstnání stojí region, ve kterém žijí.

Podle českého statistického úřadu (2012), je v Olomouckém kraji 10% míra nezaměstnanosti a bez mála 35 tisíc uchazečů o zaměstnání, což představuje 7 % z celkového počtu všech registrovaných uchazečů o zaměstnání. Situace v tomto kraji je třetí nejhorší v celé České republice, co se týče míry nezaměstnanosti. Ještě horší situace je v kraji Moravskoslezském, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje kolem 11 %, ale uchazečů o zaměstnání je v tomto kraji ze všech krajů v České republice nejvíce. Je dokonce dvojnásobně větší než v kraji Olomouckém. Celkem 71 520 uchazečů o zaměstnání, což představuje celých 15 % ze všech uchazečů o zaměstnání v celé České republice. A úplně nejhorší situace je v Ústeckém kraji, kde je míra nezaměstnanosti 12,4 % a téměř 56 tisíc uchazečů o zaměstnání. Naopak nejlepší situace je v hlavním městě, kde je 4% míra nezaměstnanosti a 33 tisíc uchazečů o zaměstnání. V celé české republice je míra nezaměstnanosti 8 % a celkový počet registrovaných uchazečů o zaměstnání je 475 115.

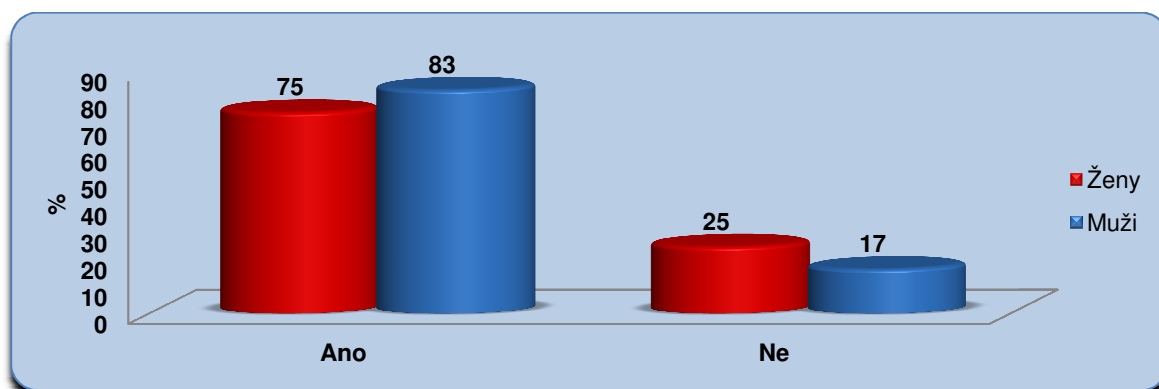
Dotazovaní respondenti tedy mohou mít pravdu v tom, že jejich největším neúspěchem získat zaměstnání je v tom, že žijí v regionu, kde je vysoká míra nezaměstnanosti. V regionech, jako jsou Jihočeský, Plzeňský i Královéhradecký kraj, je situace daleko lepší. I tak se musí nezaměstnaní dotazovaní obyvatelé Hranicka při tomto tvrzení brzdit, protože jsou v České republice kraje, které mají vyšší míru nezaměstnanosti i vyšší počet uchazečů o zaměstnání.

Naopak nejméně nezaměstnaných respondentů uvedlo, že za jejich neúspěchem získat zaměstnání stojí nízké vzdělání. Příčinu nízkého vzdělání uvedlo pouze 15 % nezaměstnaných respondentů, kteří se navíc nacházejí ve věkové kategorii od 15 do 19 let.

Věk a praxe mají viditelně stejné procent. Jsou podle respondentů další z největších příčin, které stojí za jejich neúspěchem zaměstnání získat. Z dotazníků lze vyčíst, že nezaměstnaní respondenti vyššího věku, teda věku vyššího než 41 let, uvedli, že za jejich neúspěchem získat zaměstnání stojí věk. Oproti tomu z dotazníku lze taky vyčíst, že nezaměstnaní respondenti věku nižšího, do 35 let, na otevřenou otázku odpověděli, že jejich neúspěchem je zase praxe. Z toho se dá udělat závěr, že mladší generace nezaměstnaných občanů cítí, že mají nedostatek praxe, aby získali zaměstnání, a naopak starší nezaměstnaní obyvatelé Hranicka usuzují, že za jejich neúspěchem získat plnohodnotné zaměstnání je jejich vysoký věk. S věkem se tedy mění názory nezaměstnaných občanů na jejich neúspěchy při hledání a nalezení zaměstnání.

Otázka č. 11 je první dichotomická uzavřená otázka, na kterou mohl dotazovaný občan Hranicka odpovědět pouze ano nebo ne. Tento typ otázky byl vybrán, protože není jiné další možné odpovědi. Touto otázkou bylo respondentů dotazováno, zda li si přivydělávají, i když jsou evidováni na úřadu práce.

Graf č. 5.19 Podíl N respondentů na Hranicku dle toho, zda si přivydělávají, i když jsou evidováni na ÚP



Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

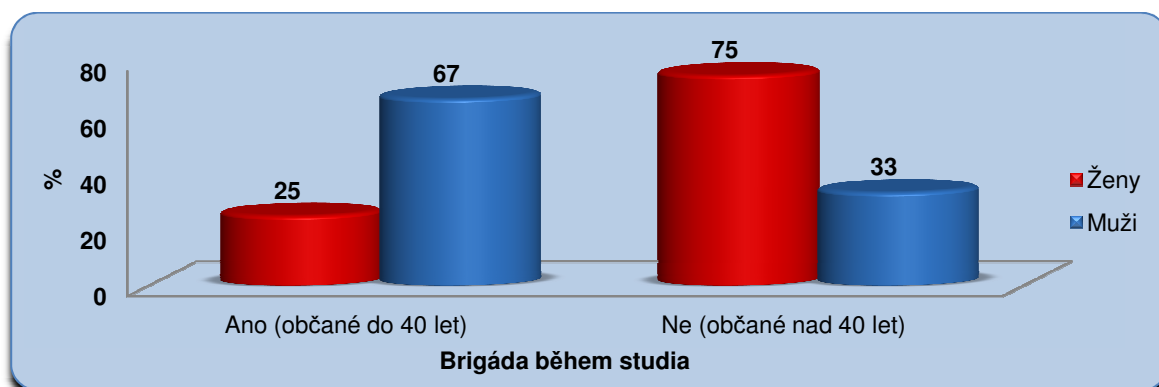
Z grafu č. 5.19 je na první pohled zcela zřejmé, že drtivá většina nezaměstnaných respondentů na Hranicku si přivydělává, i když jsou evidováni na úřadu práce. Tento fakt se může jevit jako velice pozitivní, ale to můžeme tvrdit jedině, když budeme vědět, jakou formou si tito nezaměstnaní respondenti přivydělávají. S velkou pravděpodobností se mezi těmito přivydělávajícími si občany vyskytují tací, kteří jsou vedeni na úřadu práce jen z důvodu sociálních a daňových úniků a přivydělávají si lidově řečeno „na černo“. Protože stále častěji se objevující černá ekonomika se vyskytuje nejen na Hranicku.

Pouze 17 % dotazovaných mužů, kteří se navíc nachází ve věkové kategorii od 15 do 19 let a mají středoškolské vzdělání s maturitou, nemohou sehnat žádnou formu přivýdělku

a 25 % dotazovaných žen, které jsou ale naopak vyššího věku od 51 do 60 let a jsou vyučeny. Avšak ani jeden z těchto respondentů není dlouhodobě nezaměstnaný, tedy jsou evidováni na úřadu práce méně než 12 po sobě jdoucích měsíců.

Otázka č. 12 měla zjistit, zda měl dotazovaných občan Hranic na Moravě jakýkoli přivýdělek během svého studia. Výsledky z této otázky se nakonec ukázaly jako zkreslené, protože většina dotazovaných mi na tuto otázku odpověděla, že se vzdělávali v období, kdy v Československé zemi vládl komunistický režim a nebyly takové možnosti přivýdělku a ještě navíc při studiu.

Graf č. 5.20 Podíl N respondentů na Hranicku dle toho, zda si přivydělávali během studia

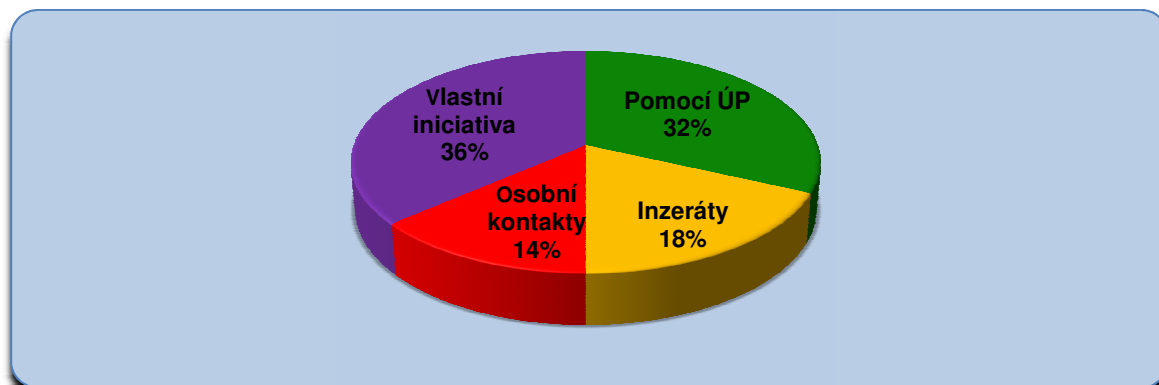


Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Tento skutek je zachycen v grafu č. 5.20. Dotázaní respondenti, kteří studovali po roce 1989, což odpovídá maximálnímu současnému věku dotazovaného kolem 40ti let, si dokázali přivydělat během studia, nebo lépe řečeno, změna politického režimu jim to umožnila. Oproti tomu dotázaní respondenti studující před tímto rokem 1989 neměli možnost mít jakýkoli přivýdělek během studia.

Další z uzavřených otázek pro nezaměstnané obyvatele Hranic je otázka č. 13, jakým způsobem se nezaměstnaní respondenti pokouší získat zaměstnání. Jestli pomocí ÚP, Inzerátu, nebo pomocí osobních kontaktů, či vlastní iniciativou? A respondenti nebyli omezeni tím, že si museli vybrat pouze jedinou odpověď, každý nezaměstnaný dotazovaný respondent si mohl vybrat všechny způsoby získání zaměstnání, jen pokud se však těmito způsoby doopravdy snaží své budoucí zaměstnání získat.

Graf č. 5.21 Způsoby N respondentů na Hranicku osob k získání zaměstnání



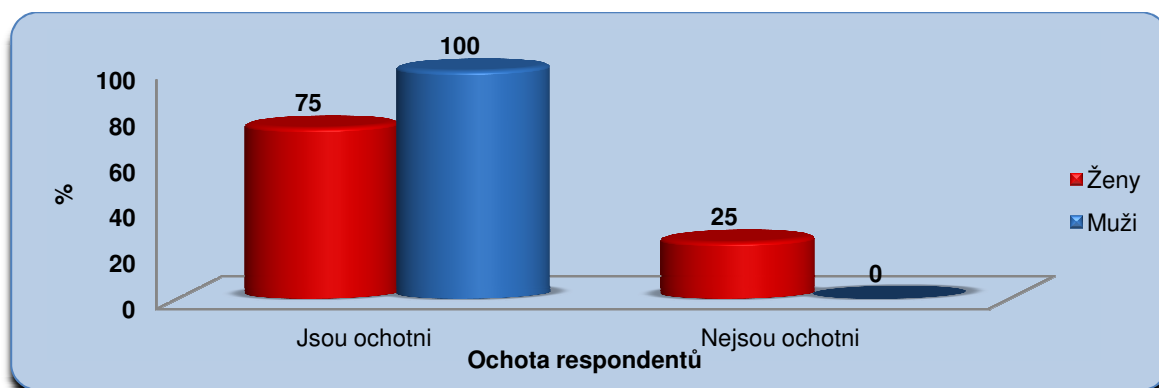
Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Graf č. 5.21 znázorňuje, že nejvyšší podíl nezaměstnaných vybraných občanů Hranic a okolí se snaží získat své budoucí zaměstnání vlastní iniciativou. Na druhém místě, je při získávání zaměstnání ÚP. O značné množství méně nezaměstnaných respondentů se snaží získat své budoucí zaměstnání pomocí inzerátů a ještě o další respondenty méně pomocí osobních kontaktů. Zde u získávání zaměstnání pomocí osobních kontaktů bychom se mohli domnívat, že by mohlo dojít k diskriminaci určité skupiny na trhu práce tím, že by respondent získal kvalitní pracovní místo pomocí svého vysokého lidského kapitálu, avšak tohoto způsobu získání zaměstnání využili pouze 3 dotazovaní nezaměstnaní respondenti.

Nyní měli dotazovaní respondenti v dotazníku 4 po sobě jdoucí uzavřené dichotomické otázky, kterými se analyzovala jejich ochota k získání zaměstnání.

Následující otázka pro nezaměstnané obyvatele Hranicka, je otázka č. 14. Touto otázkou bylo zjištěno, jestli jsou nezaměstnaní respondenti ochotni nastoupit do zaměstnání i mimo jejich vystudovaný obor. Dá se předpokládat, že při současné vysoké míře nezaměstnanosti, bude většina respondentů ochotna nastoupit na jakékoli placené pracovní místo i mimo jejich vystudovaný.

Graf č. 5.22 Podíl N respondentů na Hranicku podle ochoty nastoupit do zaměstnání mimo vystudovaný obor

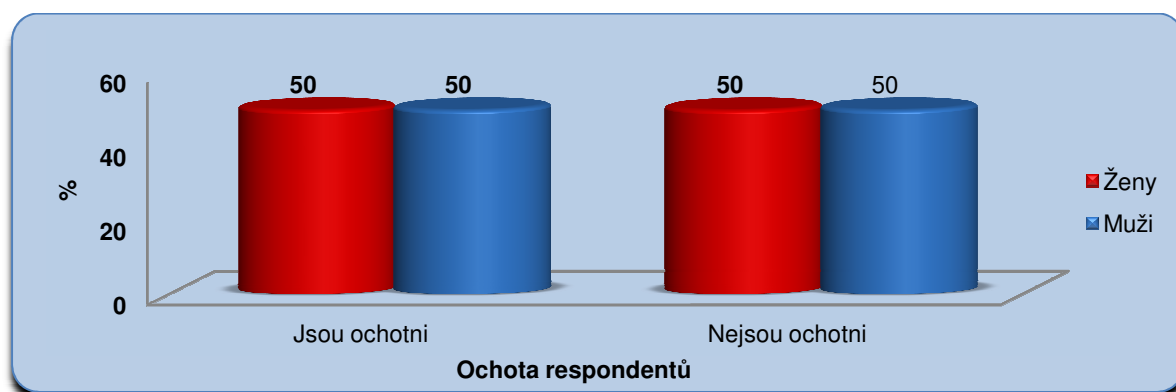


Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Z grafu č. 5.22 je zcela zřejmé, že tento předpoklad se potvrdil. Celkem 90 % nezaměstnaných respondentů je ochotno nastoupit na jakékoli pracovní místo. Tento jev je zapříčiněn jednak tím, že v dnešní době si obyvatelé nemohou vybírat mezi pracemi, protože práce na výběr zkrátka není, a jednak je to zapříčiněno ochotou českých občanů zastat práci všeho druhu.

Otázka č. 15 se ptala nezaměstnaných respondentů na jejich ochotu opět nastoupit do vzdělávacího programu kvůli získání zaměstnání.

Graf č. 5.23 Podíl N respondentů na Hranicku podle ochoty opět nastoupit do vzdělávacího programu



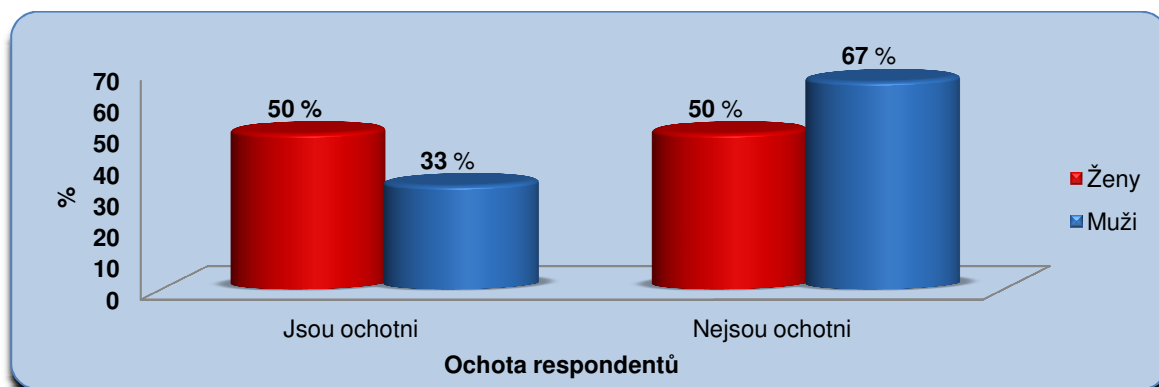
Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Z grafu č. 5.23 je na první pohled vidět, že 50 % dotázaných respondentů je ochotna opět nastoupit do vzdělávacího programu a 50 % ochotna není. Vzdělávacím programem rozumíme nejen získání dalšího vyššího vzdělání, ale taky získání znalostí a zkušeností např. s PC, obdržení další skupiny řidičského oprávnění nebo taky získání jazykového certifikátu.

Z dotazníků můžeme dále vyčíst, že polovina mužů, kteří jsou ochotni opět nastoupit do vzdělávacího programu, jsou věku mladšího než 35 let. A naopak polovina mužů, kteří nejsou ochotni opět nastoupit do vzdělávacího programu nebo získat další vzdělání jsou věku staršího 36 let. U žen je zaznamenáno podobné chování a ochota na další vzdělávání. Dá se tedy říct, že s rostoucím věkem je zájem a ochota získat vyšší vzdělání a další kvalifikace čím dál slabší a dotázaní respondenti nejsou moc ochotni získat vyšší vzdělání.

Dotazníková otázka číslem 16, je další dichotomickou otázkou pro nezaměstnané občany Hranicka. Otázka se respondentů dotazovala na jejich ochotu se trvale přestěhovat, aby získali zaměstnání. A jak dotazovaní odpovídali, zobrazuje graf č. 5.24.

Graf č. 5.24 Podíl N respondentů na Hranicku podle ochoty se trvale přestěhovat kvůli získání zaměstnání

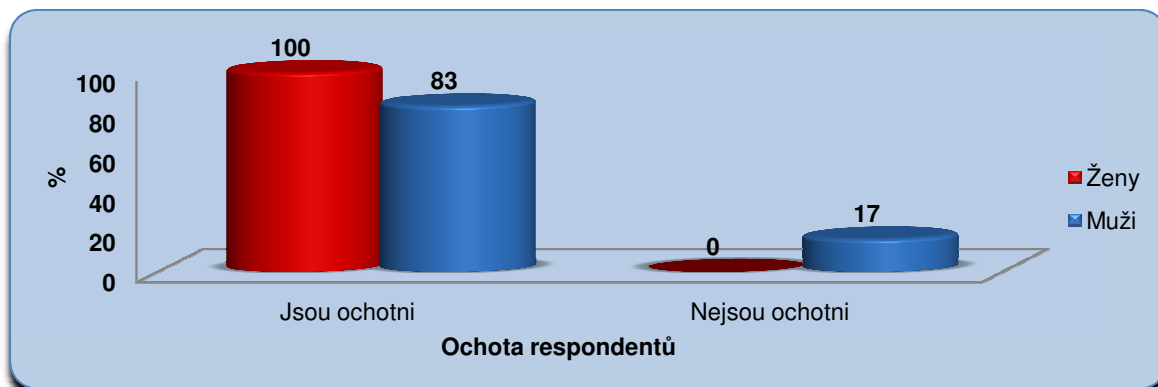


Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Dotázaní muži jsou méně ochotni se trvale stěhovat než dotázané ženy. Celkově 60 % nezaměstnaných respondentů není ochotno se trvale přestěhovat kvůli získání zaměstnání. Příčinu tohoto najdeme v dotazníku. 67 % mužů, kteří nejsou ochotni se trvale přestěhovat kvůli získání zaměstnání, mají rodiny s dětmi, kde nejmladšímu dítěti je do 10 let. Můžeme říct, že děti silně ovlivňují chování a ochotu nezaměstnaných rodičů na trvalé přestěhování za prací. U poloviny žen, které také nejsou ochotné se trvale přestěhovat, aby získaly zaměstnání, je příčina neochoty jiná. Tyto ženy sice také mají děti, ale jsou věku vyššího než 23 let, takže případné odloučení by pro tyto jedince nemuselo být tak obtížné a psychicky náročné. Příčinu jejich neochoty můžeme hledat v jejich věku, protože se nachází ve věkové kategorii od 51 do 60 let. Občané tohoto věku, kteří dlouhodobě žijí v hranickém regionu, již mají své zázemí a zaběhlý životní systém, který by neradi měnili. To, že rodina s dětmi silně působí na ochotu a chování nezaměstnaných občanů Hranicka se stěhovat za prací dokazují v grafu poslední dva muži, kteří jsou ochotni a rádi by se trvale přestěhovali kvůli získání zaměstnání. Dokazují to tím, že ani jeden z těchto respondentů nemá děti a oba dva jsou svobodní. Nemusí je tedy trápit dilema, že by případným přestěhováním za prací opustili rodinu a své děti.

Poslední dichotomickou otázkou v dotazníku pro nezaměstnané občany na Hranicku je otázka, zda jsou ochotni dojíždět za zaměstnáním do jiného regionu. Jejich ochota bude znázorněna v grafu č. 5.25.

Graf č. 5.25 Podíl N respondentů na Hranicku podle ochoty dojíždět za zaměstnáním

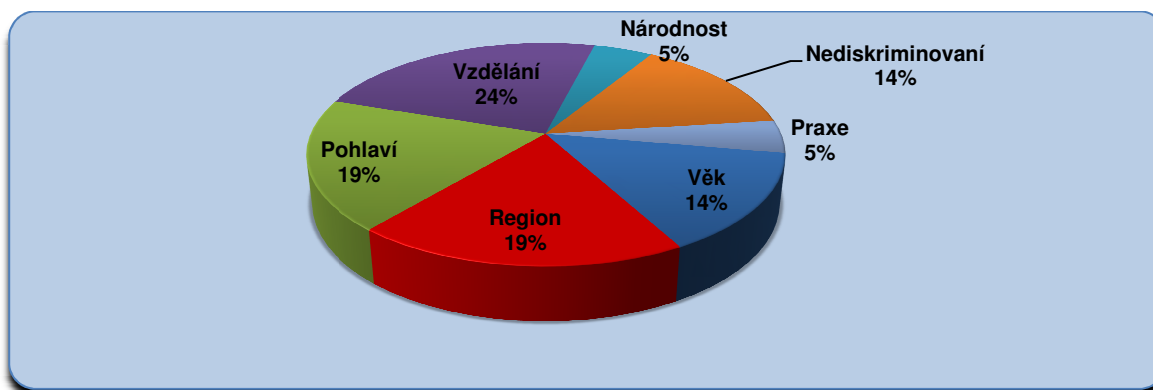


Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Graf č. 5.25 v porovnání s grafem č. 5.24 zcela jasně naznačuje, že nezaměstnaní občané Hranicka budou mnohem raději za práci dojíždět, než aby se museli trvale přestěhovat kvůli získání zaměstnání. Zachycuje, že všechny ženy jsou ochotné za práci dojíždět. Pouze 17 % nezaměstnaných respondentů mužského pohlaví není ochotno dojíždět do jiného regionu.

Poslední otázkou pro nezaměstnané respondenty byla otázka s číslem 18. Je typu polozavřené otázky a dotázaní respondenti si mohli vybrat z předvolených možností, nebo se mohli vyjádřit, zda se cítí diskriminováni při hledání nového zaměstnání svými slovy. Jejich pocity diskriminace při hledání nového zaměstnání budou vyjádřeny grafem č. 5.26.

Graf č. 5.26 Pocity diskriminace N respondentů na Hranicku při hledání zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Na Hranicku se podle dotazníkového průzkumu vyskytuje 14 % nezaměstnaných obyvatel, kteří se necítí diskriminováni při hledání nového zaměstnání. Zbýlých 86 % nezaměstnaných občanů Hranicka pociťují, že jsou při nalézání nového zaměstnání diskriminováni, což představuje vysoké procento. Mají diskriminační pocit z mnoha různých příčin a důvodů. Nejvíce nezaměstnaných respondentů se při hledání nového zaměstnání cítí diskriminováni kvůli nízkému vzdělání, avšak v otázce č. 15 odpovědělo

50 % nezaměstnaných dotázaných občanů Hranic na Moravě, že nejsou ochotni opět nastoupit do vzdělávacího programu a získat tím vyšší vzdělání ani nejsou ochotni získat další kvalifikace a tím si zvýšit znalosti.

Pohlaví a region jsou další diskriminační příčiny, za kterými vidí nezaměstnaní respondenti svůj neúspěch získat zaměstnání. Dobré znamení může být nejen fakt, že celých 90 % nezaměstnaných respondentů je ochotno do případného zaměstnání dojíždět, jak je prezentováno v grafu č. 4.25, ale i fakt, že 40 % nezaměstnaných respondentů je ochotno se dokonce trvale přestěhovat, aby získali zaměstnání. Toto zjištění autor hodnotí jako velice pozitivní. Pohlavní diskriminace patří mezi nejrozšířenější diskriminaci na trhu práce. Potvrzuje to i zjištění, že 19 % ze všech nezaměstnaných dotázaných respondentů na Hranicku pocítují pohlavní diskriminaci při hledání nového zaměstnání.

Další výsledky ukazují, že se občané hranického regionu cítí věkově diskriminováni při hledání zaměstnání. Celých 14 % respondentů mají tento pocit, ale je třeba zdůraznit, že věkovou diskriminaci pocítují tři dotázaní nezaměstnaní respondenti, kteří patří do věkové kategorie od 51 do 60 let.

Shrnutí

V dotazníku byla vyhrazena část, která patřila výhradně pro nezaměstnané respondenty. Deset po sobě jdoucích otázek mělo nezaměstnané respondenty rozdělit a charakterizovat podle jejich chování a snahy získat své zaměstnání. Tyto otázky měly zjistit, zda se svým chováním nezaměstnaní dotázaní přizpůsobují pracovnímu trhu.

Bylo zjištěno, že nejvyšší míra nezaměstnanosti na Hranicku je u respondentů, kteří mají nejvyšší dosažené základní vzdělání. Avšak pouze 15 % nezaměstnaných respondentů, vidí za neúspěchem získat zaměstnání své vzdělání. Výzkum ukázal, že s rostoucím věkem je zájem a ochota občanů Hranic získat další vzdělání a kvalifikace čím dál slabší.

Z výzkumu bylo dále zjištěno, že nezaměstnaní obyvatelé Hranicka budou raději do budoucího zaměstnání do jiného regionu dojíždět, než aby museli v jiném regionu trvale bydlet. Celkem 90% ochota byla zaznamenána u nezaměstnaných respondentů, oproti 40% ochotě nezaměstnaných se trvale do jiného regionu za zaměstnání přestěhovat.

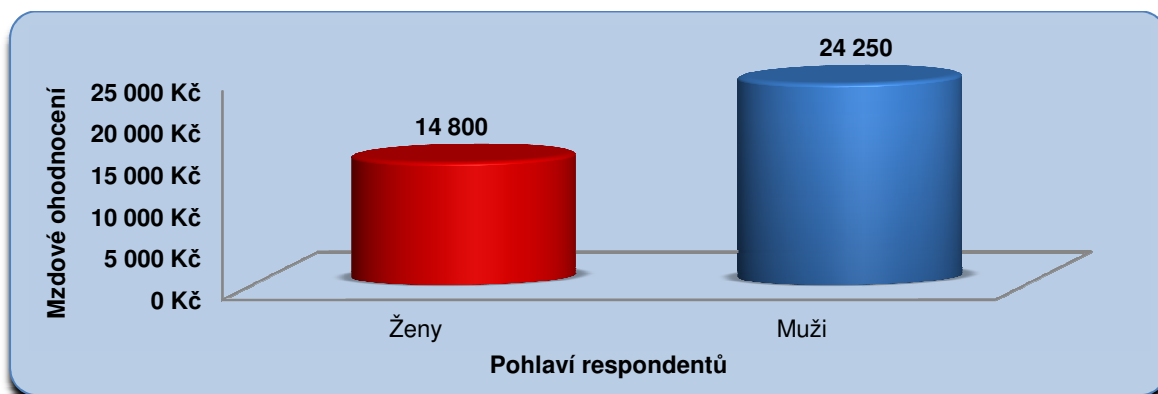
Avšak zarážejícím zjištěním byl fakt, že 86 % nezaměstnaných obyvatel se cítí diskriminováno při hledání nového zaměstnání. Z největší části se cítí diskriminováni kvůli svému pohlaví, dosaženému vzdělání nebo regionu, ve kterém se snaží získat zaměstnání.

6 Analýza mzdových determinant

Tato část bakalářské práce bude věnována analýze a výzkumu mzdových determinant a mzdové diskriminace v hranickém regionu. Analýze, která rozčlení zaměstnané respondenty do určitých skupin podle výše jejich mezd a platů. Začlenění respondenti budou dále podrobeni výzkumu tak, aby byly charakterizovány jednotlivé skupiny a bylo zachyceno jejich chování. Mzdovým ohodnocením se v tomto výzkumu rozumí hrubá měsíční nominální mzda. Tedy mzda, do které se zahrnují, podle ČSÚ (2012), základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zúčtovány k výplatě. Jedná se o hrubou mzdu, tj. před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzickým osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky.

Otázka s číslem 28 se zaměstnaných respondentů dotazovala na jejich výši hrubé měsíční nominální mzdy. Výsledky budou zobrazeny grafem č. 6.1.

Graf č. 6.1 Podíl respondentů na Hranicku dle mzdového ohodnocení



Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

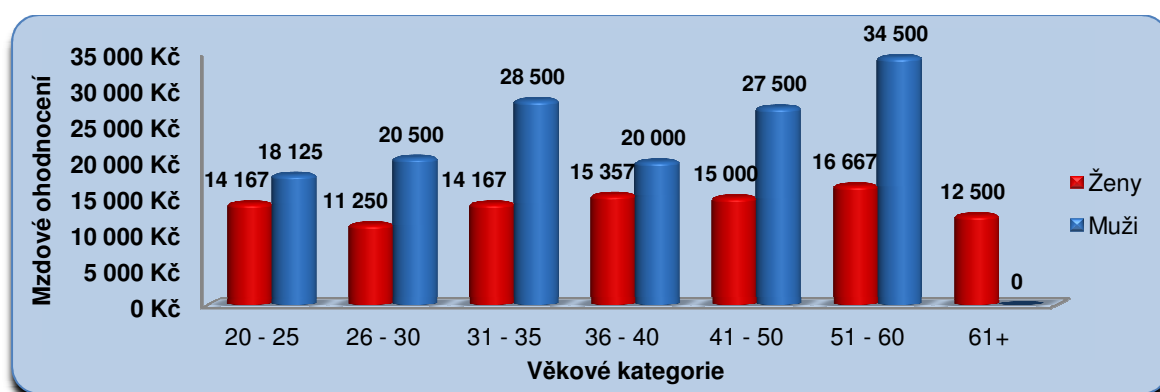
Z dotazníků lze vyčíst, že 44 % zaměstnaných respondentů ženského pohlaví patří do mzdové skupiny od 10 000 Kč do 14 999 Kč a naopak nejvyšší poměr zaměstnaných respondentů mužského pohlaví a to 30 % má mzdové ohodnocení od 20 000 Kč do 24 999 Kč. Dále je z grafu na první pohled zřejmé, že dotázané ženy patří do skupin s nižším mzdovým ohodnocením oproti mužům. Za povšimnutí stojí, že ani jeden respondent mužského pohlaví netvoří skupinu se mzdovým ohodnocením nižším než 10 000 Kč, tuto skupinu zastupuje pouze 14 % dotázaných žen, a navíc, ani jedna dotazovaná žena se nenachází ve mzdové skupině nad 35 000 Kč. Průměrná hrubá měsíční nominální mzda u žen je 14 800 Kč, v porovnání s muži, jejichž měsíční mzdové ohodnocení dosahuje v průměru 24 250 Kč, je o bez mála 40 % nižší. V tomto případě mohou být ženy na

Hranicku mzdově diskriminované. Podle Českého statistického úřadu (2012) byla v roce 2011 průměrná měsíční hrubá nominální mzda v České republice 24 319 Kč. Respondenti mužského pohlaví na Hranicku tedy dosahují průměru svým mzdovým ohodnocením, naproti tomu ženy mají o 40 % nižší mzdy, než je celorepublikový průměr. Celkem 19 % zaměstnaných respondentů hranického regionu získává vyšší než průměrnou měsíční hrubou nominální mzdu, kterou uvádí ČSÚ.

Souhrnně lze říci, že nejvyšší poměr zaměstnaných respondentů ve výši 30 % má mzdové ohodnocení od 10 000 Kč do 14 999 Kč. Avšak z 82 % tvoří tuto skupinu ženy.

Další analýza bude porovnávat, jakých mezd dosahují respondenti v různých věkových kategoriích.

Graf č. 6.2 Podíl respondentů na Hranicku dle toho, jakých mezd dosahují v různém věku



Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

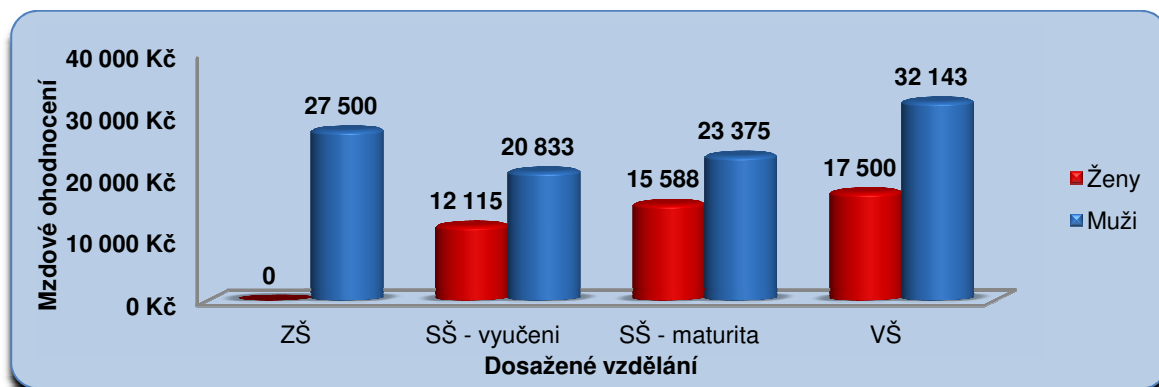
Z výzkumu se dá zaznamenat, že respondenti ve věku od 20 do 25 let se nachází ve mzdových skupinách od 10 000 Kč do 24 999 Kč, jejich průměrná hrubá měsíční mzda je 17 045 Kč. Respondenti ve věku od 26 do 35 let se v poměru nejčastěji nachází ve skupině se mzdovým ohodnocením od 10 000 Kč do 14 999 Kč, ale měsíční mzdové ohodnocení mají v průměru 20 294 Kč. Dotázaní středního věku od 36 do 40 let jsou nejvyšším poměrem zastoupeni ve mzdové skupině od 15 000 Kč do 19 999 Kč, a jejich průměrná měsíční hrubá mzda činí 17 679 Kč. Respondenti věkové kategorie od 41 do 50 let zaznamenávají v průměru rozdílné mzdové ohodnocení. Ženy dosahují o 49 % nižší mzdy. Z věkové kategorie respondentů starších 51 let, je průměrná měsíční hrubá mzda v porovnání s ostatními věkovými kategoriemi nejvyšší, a sice 23 846 Kč. Tento fakt je zapříčiněn tím, že mezi touto nejstarší věkovou kategorií se nachází 15% skupina takových, kteří dosahují měsíční mzdové ohodnocení vyšší než 40 000 Kč.

Můžeme tedy konstatovat, že s rostoucím věkem roste i průměrná měsíční hrubá nominální mzda. Tento fakt může být zapříčiněn tím, že s rostoucím věkem roste produktivita,

dovednosti, praxe a zkušenosti zaměstnaného, které přispějí k vyššímu mzdovému ohodnocení, ale jen do určitého věku, kdy poté dochází k poklesu průměrného mzdového ohodnocení, což může být zapříčiněno jak ztrátou produktivity, tak i vyšší věkem.

Následující analýza bude zkoumat, jakých mezd dosahují různě vzdělaní respondenti.

Graf č. 6.3 Podíl respondentů na Hranicku dle toho, jakých mezd dosahují v různě dosaženém vzdělání



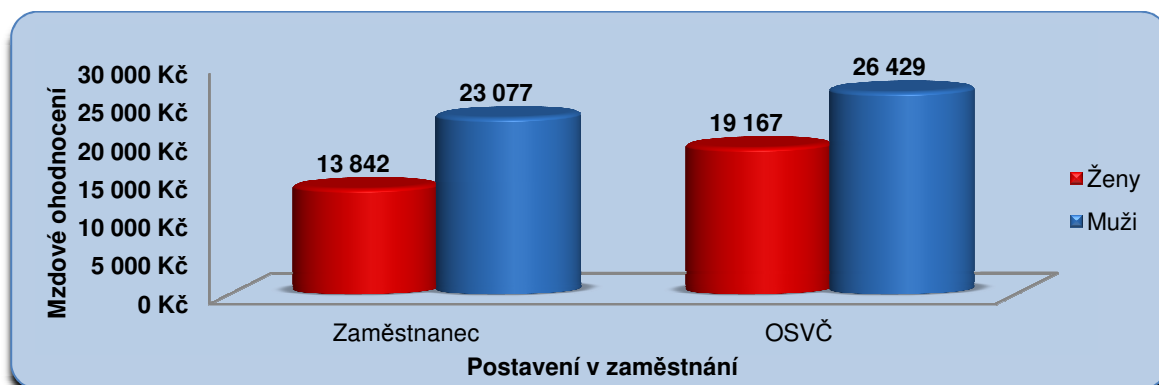
Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Z grafu č. 6.3 můžeme na první pohled zaznamenat, že vzdělání je silná mzdová determinanta. Jelikož zaměstnaný respondent se základním vzděláním se nachází ve výběrovém vzorku pouze jeden, je pro další analýzu nepostačující, avšak musíme zdůraznit, že tento zaměstnaný respondent, i přes své nízké vzdělání, má průměrnou měsíční mzdu od 25 000 Kč do 29 999 Kč. Vyučení respondenti mají průměrnou měsíční hrubou mzdu 16.300 Kč. Podobná situace nastala u respondentů s maturitním vzděláním, kteří mají mzdové ohodnocení vyšší oproti respondentům s výučním listem, a sice v průměru 18 472 Kč. Avšak největšího průměru měsíčního mzdového hrubého ohodnocení dosahují respondenti s vysokoškolským diplomem, kteří mají v průměru 27 250 Kč měsíčně.

Z výše uvedeného můžeme vyvodit závěr, že dotázaní respondenti Hranicka s vyšším stupněm vzdělání dosahují vyššího měsíčního hrubého finančního ohodnocení.

Další analýza bude zaměřena na to, jakých mezd dosahují respondenti rozdělení podle typu postavení v zaměstnání.

Graf č. 6.4 Podíl respondentů Hranicka dle toho, jakých mezd dosahují v různém postavení v zaměstnání

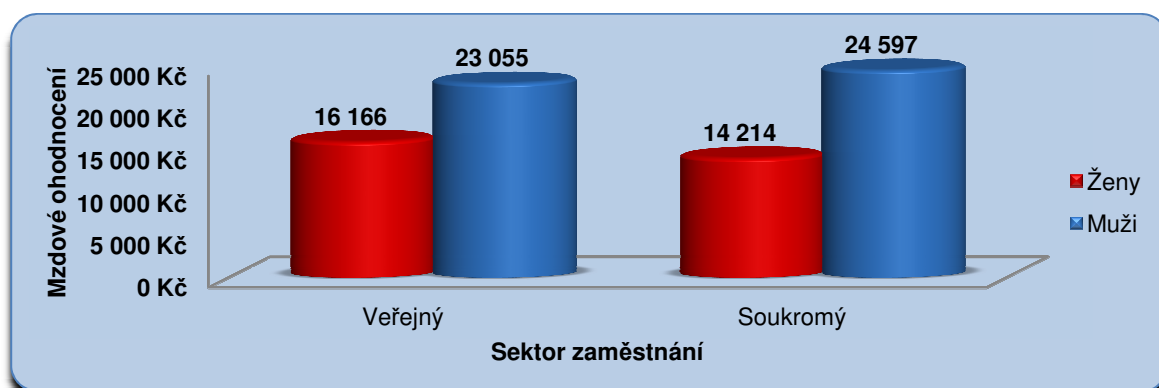


Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Graf č. 6.4 zachycuje, že postavení v zaměstnání je další silná mzdová determinanta. Zaměstnanci se viditelně nachází v nižších mzdových skupinách. Průměrná měsíční hrubá nominální mzda u zaměstnaných respondentů v hranickém regionu dosahuje výše 17 425 Kč. Osoby samostatně výdělečně činné jsou takové osoby, které mají příjem z podnikání a/nebo z jiné samostatně výdělečné činnosti. Jejich průměrná měsíční hrubá mzda je ve výši 19 320 Kč. Z grafu je dále na první pohled vidět, že OSVČ se vyskytují ve vyšších mzdových skupinách, než zaměstnanci. Jejich průměrná měsíční hrubá mzda je o 30 % vyšší, než je průměrná mzda zaměstnanců.

V další analýze nás bude zajímat, jakých mezd dosahují respondenti, kteří jsou rozděleni podle sektoru zaměstnání.

Graf č. 6.5 Podíl respondentů na Hranicku dle toho, jakých mezd dosahují v různém sektoru zaměstnání



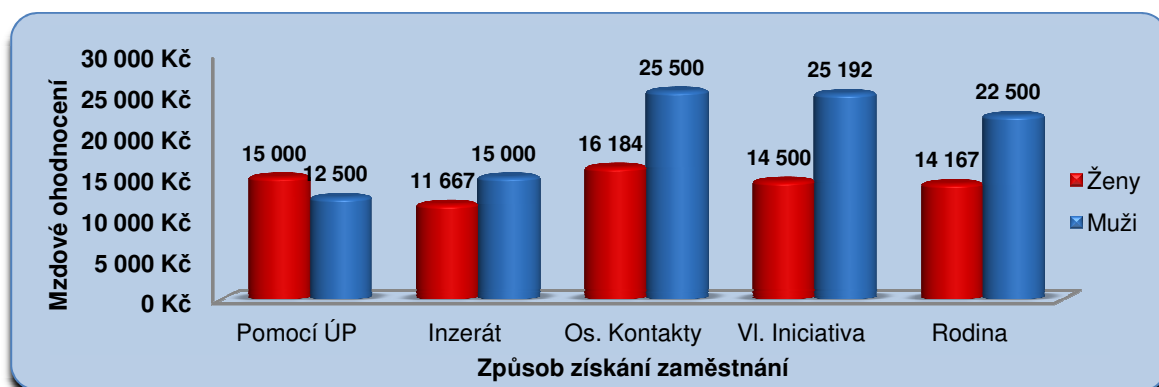
Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Graf č. 6.5 zobrazuje, že veřejný sektor na Hranicku nabízí měsíční hrubé mzdové ohodnocení v průměru 18 750 Kč. Největší poměr zaměstnanců ve veřejném sektoru se nachází ve mzdové skupině od 10 000 Kč do 14 999 Kč, kde se nachází 38 %. Zajímavé je, že žádný zaměstnanec ve veřejném sektoru, nemá měsíční hrubou mzdu nižší než

10 000 Kč, a dále, že ani jeden nedosahuje vyšší mzdy než 35 000 Kč. Situace v soukromém sektoru je podobná. Průměrná měsíční hrubá mzda u osob zaměstnaných, nebo OSVČ je 19 090 Kč, čili je vyšší než ve veřejném sektoru, ale pouze o necelé 2 % a největší poměr zaměstnaných v soukromém sektoru je taktéž mzdové skupině od 10 000 Kč do 14 999 Kč, avšak v soukromém sektoru se nachází jak respondenti, kteří mají nižší mzdu a plat než 10 000 Kč, tak i respondenti vyššího mzdového ohodnocení nad 35 000 Kč.

Následující analýza se bude zabývat, jakých mezd dosahují zaměstnaní respondenti rozdělení v různých skupinách podle způsobu získání jejich zaměstnání. Z dotazníkové otázky č. 21 bylo zjištěno pět způsobů, jak zaměstnaní respondenti získali svá zaměstnání. Bylo to buď, pomocí ÚP, inzerátem, osobními kontakty, vlastní iniciativou nebo rodinou.

Graf č. 6.6 Podíl respondentů na Hranicku dle toho, jaké mzdy dosahují v různě získaných zaměstnáních



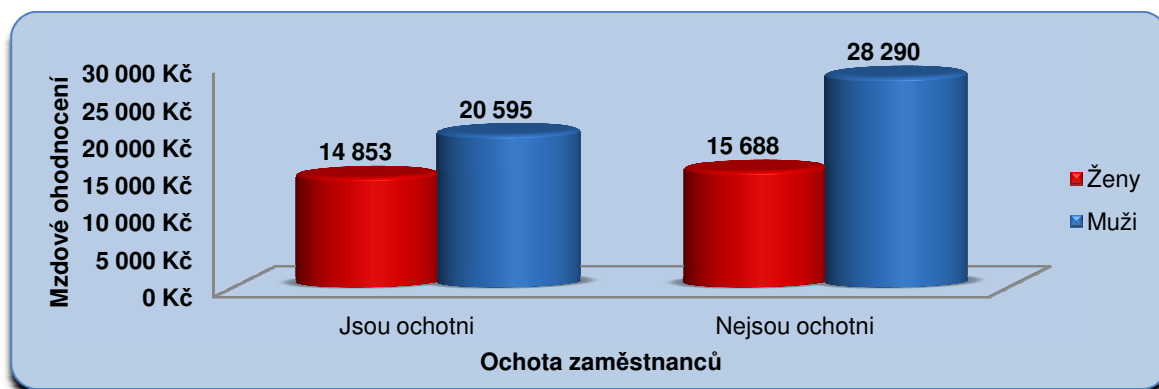
Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Z dotazníkových formulářů vyplývá, že úřad práce pomohl získat zaměstnání pouze 4 % zaměstnaným. Tito zaměstnanci se svým poměrem nejčastěji nachází ve mzdové skupině od 10 000 Kč do 14 999 Kč a jejich průměrná měsíční hrubá mzda je ve výši 14 167 Kč. Podobná situace byla zjištěna u respondentů, kteří získali své zaměstnání pomocí inzerátu, kterých je 8 %, protože se taktéž svým mzdovým ohodnocením nejčastěji nachází ve mzdové skupině od 10 000 Kč do 14 999 Kč, ale jejich měsíční mzdové ohodnocení je nižší, a sice 12 500 Kč. Vlastní iniciativou získalo zaměstnání 37 % zaměstnaných respondentů, kteří se opět nejčastěji nachází ve mzdové skupině od 10 000 Kč do 14 999 Kč, ale průměrnou měsíční hrubou mzdu mají vyšší, než ti, kteří získali své pracovní místo pomocí ÚP a inzerátu, a sice 18 712 Kč. Rodina je se 7 % hned za úřadem práce druhý nejméně častý způsob, jak zaměstnaní respondenti získali své zaměstnání. Avšak tito respondenti, kteří pracují např. v rodinných podnicích, mají bezmála o 25 % vyšší průměrnou hrubou měsíční mzdu, než ti, kteří získali své zaměstnání díky úřadu práce.

Osobní kontakty je nejčastější způsob se 44 %, jak získali respondenti Hranicka své zaměstnání, a navíc je to i způsob, pomocí kterého tyto respondenty dosahují nejvyššího průměrného měsíčního mzdového ohodnocení, a to 20 962 Kč.

Další mzdová analýza se bude zabývat, jakých mezd a platů dosahují různě ochotní respondenti se opět vzdělávat.

Graf č. 6.7 Podíl respondentů na Hranicku dle toho, jakých mezd dosahují různě ochotné skupiny se vzdělávat



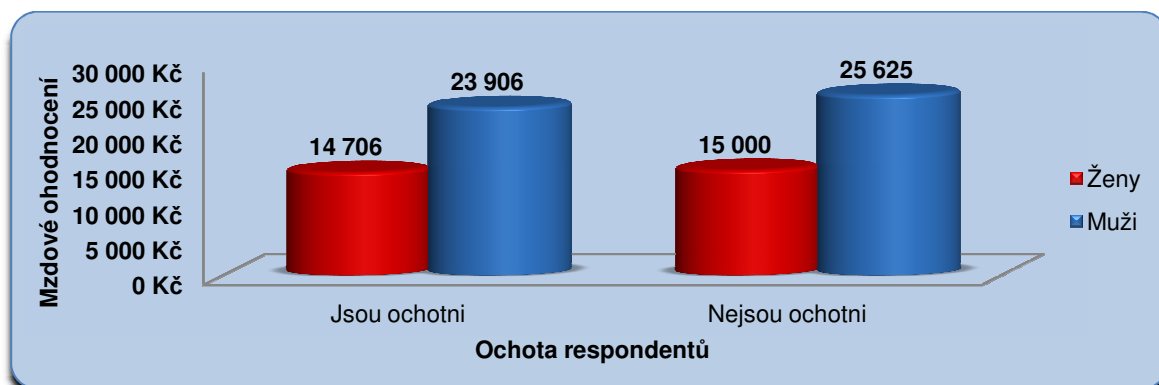
Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Z dotazníkové otázky č. 25 bylo zjištěno, že 61 % zaměstnaných respondentů je ochotno opět nastoupit do vzdělávacího programu a tím získat další vzdělání a to jen proto, aby našli pracovní místo s vyšší mzdou. Tak vysoké procento ochotných zaměstnaných může být zapříčiněno tím, že 77 % respondentů se nachází ve mzdové skupině s měsíčním hrubým ohodnocením do 19 999 Kč. Průměrná měsíční hrubá nominální mzda u ochotných respondentů se dále vzdělávat je 16 227 Kč. Z celkového počtu zaměstnaných respondentů je 39 % neochotných opět nastoupit do vzdělávacího programu. Jejich neochota může být zapříčiněna vyšším věkem, anebo tím, že jejich průměrná měsíční hrubá mzda je o 43 % vyšší než u ochotných respondentů se dále vzdělávat a dosahuje výši 23 357 Kč.

Lze tedy říct, že s nižším mzdovým ohodnocením roste ochota získat vyšší vzdělání nebo další kvalifikace ve vzdělávacích programech k uplatnění se v zaměstnání s vyšší mzdou.

Následující graf zachycuje, jakých průměrných měsíčních mezd dosahují různě ochotní respondenti dojždět za zaměstnáním.

Graf č. 6.8 Podíl respondentů na Hranicku dle toho, jakých mezd dosahují různě ochotné skupiny dojíždět



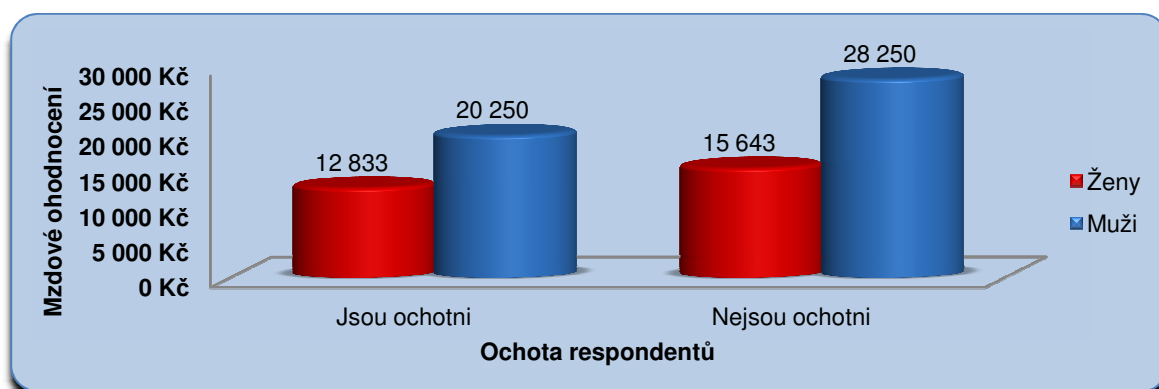
Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

Pomocí dotazníkové otázky č. 27 bylo zaznamenáno, že 73 % zaměstnaných respondentů je ochotných dojíždět. Avšak 91 % z těchto ochotných respondentů má mzdové ohodnocení nižší než 24 999 Kč. Dotazníková otázka 27 dále zaznamenala 27 % zaměstnaných respondentů, kteří nejsou ochotni dojíždět za zaměstnáním do jiného regionu. U těchto respondentů však byla zaznamenána průměrná měsíční hrubá mzda 24 375 Kč.

Dá se tedy konstatovat, že s rostoucím mzdovým ohodnocením je ochota dojíždět za zaměstnáním do jiného regionu nižší.

Předposlední graf znázorňuje, jakých průměrných mezd dosahují různě ochotní respondenti trvalého přestěhování do jiného regionu.

Graf č. 6.9 Podíl respondentů na Hranicku dle toho, jakých mezd dosahují různě ochotné skupiny se stěhovat



Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

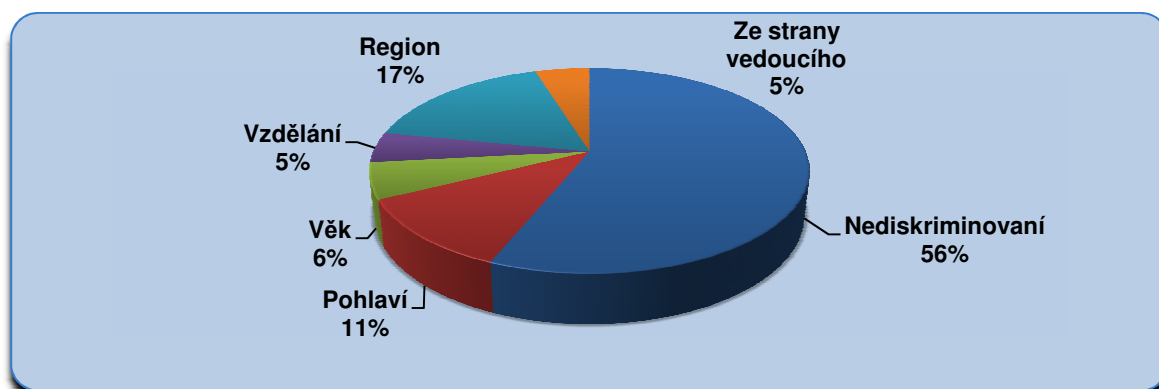
Předchozí výzkum zaměstnaných respondentů zaznamenal, že je 39 % ochotných dotázaných se trvale přestěhovat do jiného regionu, aby získali práci s vyšší mzdou. Graf č. 6.9 ukázal, že 77 % z těchto ochotných respondentů má momentálně nižší mzdové ohodnocení než 19 999 Kč. Celkově jejich průměrná měsíční hrubá mzda činí 16 500 Kč.

I z této analýzy lze konstatovat, že s nižším mzdovým ohodnocením roste ochota respondentů se trvale přestěhovat za práci s vyšší mzdou do jiného regionu. Dokazuje to i fakt, že průměrná měsíční hrubá nominální mzda u zaměstnaných respondentů, kteří se nechtějí trvale přestěhovat, činí 20 950 Kč, čili je jejich mzda vyšší o více než 27 % oproti zaměstnancům, kteří jsou ochotni se trvale přestěhovat.

Mobilita obyvatel je teda další mzdovou determinantou, která silně působí na výši mzdy a platu.

Poslední dotazníkovou otázkou pro zaměstnané respondenty byla položená otázka s číslem 29, která se dotazovala na pocity zaměstnaných, zda se cítí mzdově diskriminováni ve svém zaměstnání, popř. jakým způsobem. Jestli se cítí mzdově diskriminováni kvůli svému věku, pohlaví nebo vzdělání bude zobrazeno na grafu č. 6.10.

Graf č. 6.10 Pocity mzdové diskriminace zaměstnaných respondentů na Hranicku ve svém zaměstnání v %



Zdroj: vlastní zpracování, data z dotazníku

V hranickém regionu se podle dotazníkového průzkumu vyskytuje 56% míra zaměstnaných respondentů, kteří se necítí mzdově diskriminováni ve svém zaměstnání. Zbýlých 44 % respondentů pociťují, že jsou ve svém zaměstnání mzdově diskriminováni, což představuje vysoké procento, ale není tak rapidní jako u nezaměstnaných respondentů, kde byla zjištěna 86% diskriminace při nalezení nového zaměstnání. 44 % zaměstnaných respondentů mají mzdový diskriminační pocit z mnoha různých důvodů a příčin. Nejvyšším, 17% poměrem se cítí mzdově diskriminováni kvůli regionu, ve kterém jsou zaměstnaní. Pohlaví je další nejčastější příčina mzdové diskriminace s 11 %, kterou pociťují zaměstnaní respondenti Hranicka. Další výsledky ukazují, že se cítí zaměstnaní respondenti mzdově diskriminováni díky svému věku a vzdělání a 5 % respondentů pociťuje v zaměstnání mzdovou diskriminaci ze strany vedoucího.

Shrnutí

Výzkum ukázal, že ženy v hranickém regionu patří do skupin s nižším mzdovým ohodnocením oproti mužům, kteří jednoznačně zastupují skupiny s vyšší mzdou. V tomto případě mohou být ženy na Hranicku mzdově diskriminovány.

Různé pocity diskriminace prožívá 44 % zaměstnaných respondentů Hranicka. Nejvyšším poměrem se zaměstnaní dotázaní cítí mzdově diskriminovaní kvůli regionu, ve kterém nabízí práci, avšak tuto diskriminaci se snaží eliminovat vysokou ochotou dojíždět do jiného regionu za prací nebo dokonce se do jiného regionu trvale přestěhovat. Další diskriminační tlaky pociťují zaměstnaní respondenti kvůli svému pohlaví. Tuto diskriminaci však mohou jen obtížně eliminovat. Na Hranicku byla zjištěna také diskriminace v zaměstnání kvůli věku. Tento pocit má 6 % zaměstnaných respondentů.

Podle analýzy nabízí veřejný sektor na Hranicku měsíční mzdové ohodnocení v průměru 18 750 Kč. Situace v soukromém sektoru je podobná. Průměrná mzda u osob zaměstnaných nebo OSVČ v soukromém sektoru je vyšší pouze o necelé 2 % oproti veřejnému sektoru.

Analýza zachytila, že i způsob, kterým získali občané Hranicka své zaměstnání, hraje velkou roli v jejich současném mzdovém ohodnocení. Bylo zjištěno, že nejnižší průměr mezd je u občanů, kteří získali své zaměstnání pomocí inzerátu. Naopak osobní kontakty, to je nejčastější způsob, jak získali respondenti Hranicka své zaměstnání, a navíc je to i způsob, pomocí kterého dosahují nejvyššího průměrného mzdového ohodnocení.

Z výzkumu je možno dále konstatovat, že s rostoucím mzdovým ohodnocením je ochota dojíždět za prací do jiného regionu nižší. A podobně, že i s rostoucí mzdou klesá ochota občanů Hranicka se trvale přestěhovat do jiného regionu.

Z výše uvedeného vyplývá, že obyvatelé hranického regionu se potýkají se mzdovou diskriminací ve svých zaměstnáních a jen vlastním chováním na trhu práce mohou tuto diskriminaci eliminovat. Zajímavým faktem ale zůstává, že 19 % zaměstnaných respondentů Hranicka dosahuje vyššího měsíčního hrubého ohodnocení, než je celorepublikový průměr.

7 Závěr

Přínosem této bakalářské práce je vlastní analýza mzdových determinant, které lze považovat za nejsilnější faktory působící na mzdové ohodnocení. S ohledem na tyto determinanty bylo poté za úkol zjistit, zda dochází k případné mzdové diskriminaci.

Účastníky pracovního trhu je třeba považovat za osoby ohrožené diskriminací. I přes vysokou rozmanitost nabídky a poptávky, se vyskytují významné rozdíly v možnostech uplatnění, které jsou v důsledku diskriminace dále prohlubovány. Nedá se očekávat, že by náprava proběhla sama od sebe, proto je třeba aktivního jednání, aby se zlepšila současná situace.

Společenská poptávka po úpravě zákazu diskriminace je vysoká. Možná opatření, která by ke zlepšení pomohla, jsou mimo efektivní fungování antidiskriminační politiky i další podpůrné činnosti. Mezi ně můžeme zahrnout zvýšení atraktivity znevýhodněných jednotlivců či skupinky jednotlivců, umožnění vyšší flexibility výkonu práce, zvýšení participace mužů o péči dětí a domácnost ve snaze zlepšit mezilidské vztahy nebo kompenzace rodičovských povinností, které jedinci v zájmu společnosti plní na úkor svého volného času i zaměstnání. Některá z těchto opatření je možno realizovat v právním systému, jiná nikoliv. Je tedy třeba přispět k rozšíření všeobecné rovnosti a podporovat vyloučené skupiny, kterým je třeba umožnit vyšší konkurenceschopnost na trhu práce a lepší podmínky pro začlenění do společnosti.

Autor bakalářské práce si dal za cíl zjistit, které mzdové determinanty a faktory působí na výši finančního ohodnocení. Cílem bylo také zjistit s ohledem na tyto determinanty případnou mzdovou diskriminaci obyvatel na Hranicku, a jakým způsobem se před vznikem diskriminace brání popř., jakým způsobem již vzniklou diskriminace eliminují.

Výzkumem byly zjištěny mzdové determinanty, které nejsilněji působí a ovlivňují výši mezd a platů zaměstnaných respondentů. Vyšších mezd dosahují občané, kteří jsou starší, ale jen do určitého věku, kdy je jejich produktivita nejvyšší, protože s klesající pracovní produktivitou a klesá mzdové ohodnocení. Další silná mzdová determinanta ovlivňující výši platu a mzdy je dosažené vzdělání. Výzkum dokázal, že s vyšším stupněm vzdělání získá zaměstnanec vyšší měsíční mzdové ohodnocení. Další mzdovou determinantou je postavení v zaměstnání, kde dle výzkumu osoby samostatně výdělečně činné dosahují o 30 % vyšších mezd, než zaměstnanci. Avšak nejsilnější mzdová determinanta zůstává výše lidského nebo sociálního kapitálu, tedy kapitálu, který představuje zdroje druhých

lidí, ale který je možno mobilizovat ve svůj prospěch, pokud jsme s těmito lidmi propojeni a máme k nim přístup.

Pomocí odpovídajících postupů, které byly zmíněny v samotném úvodu bakalářské práce, bylo u nezaměstnaných obyvatel Hranicka zjištěno, že nejsilnější determinanta, která ovlivňuje zaměstnanost je výše vzdělání. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je u občanů se základním vzděláním. Naopak vysokoškolsky vystudovaní obyvatelé se podílejí nejnižším poměrem na celkové nezaměstnanosti v hranickém regionu. Dotazníkem se dá dále zaznamenat 40% dlouhodobá nezaměstnanost na Hranicku. Pozitivním faktem k eliminaci diskriminace je, že 90 % těchto nezaměstnaných je ochotno dojíždět za zaměstnáním do jiného regionu.

Celkový podíl obyvatel, kteří získali ihned po ukončení studia pracovní místo, poklesl se současným demokratickým režimem o 18 %. Podle výsledků z únorového šetření Centra pro výzkum veřejného mínění, se zhoršují názory na současný politický systém a dotázaní obyvatelé České republiky jej hodnotí hůře než předlistopadový režim roku 1989.

Z výzkumu můžeme dále konstatovat, že nejvyšším poměrem se zaměstnaní obyvatelé cítí ve svém zaměstnání diskriminováni kvůli hranickému regionu a domnívají se, že by za stejnou produktivitu v jiném regionu byli ohodnoceni vyšší mzdou. Dalších 11 % mají pocit diskriminace v zaměstnání kvůli svému pohlaví a 6 % pociťují věkovou diskriminaci.

Na problematiku mzdové diskriminace a determinanty mezd bylo již napsáno mnoho článků a publikací. Je také založeno mnoho organizací a společností, které bojují s tímto problémem v současné společnosti. Jedna bakalářská práce svým rozsahem není schopna poukázat na celou škálu problémů spojenou s diskriminací na trhu práce v České republice. Proto cílem této bakalářské práce bylo čtenáře seznámit se základními pojmy a možnostmi řešení této problematiky v České republice a provést mzdovou analýzu trhu práce na Hranicku.

Seznam použité literatury

ANKER, Richard. 1998. *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office, 444 s.

ARMSTRONG, Michael. 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. Vydání. Praha: Grada, 789 s.

BECKER, Gary S. 1971. *The economics of discrimination*. 2d ed. Chicago: University of Chicago Press, 167 s.

BOBEK Michal, Pavla Boučková a Zdeňek Kühn. 2007. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 471 s.

BORJAS, George J. 2010. *Labor economics*. 5th ed. McGraw-Hill, 560 s.

BROŽOVÁ, Dagmar. 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 173 s.

CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ. *Občané o fungování politického systému – únor 2012* [online]. 5.3.2012 [cit. 2012-03-17]. Dostupné z:

http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/101246s_pd120305.pdf

ČESKÝ HELSINSKÝ VÝBOR. *Antidiskriminační zákon po dvou a půl letech jeho účinnosti* [online]. 19.3.2012 [cit. 2012-05-05]. Dostupné z:

<http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti---je-v-praxi-opravdu-ucinny/>

ČESKÝ HELSINSKÝ VÝBOR. *Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod* [online]. 1.12.2011 [cit. 2012-04-23]. Dostupné z:

<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2005020107>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnanosti podle krajů a okresů* [online]. 9.1.2012 [cit. 2012-03-01]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/nezamestnanost_podle_kraju_a_okresu

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Obyvatelstvo podle ekonomické aktivity podle správních obvodů obcí s rozšířenou působností - Olomoucký kraj* [online]. 31.1.2012 [cit. 2012-03-11]. Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/950032BBB7/\\$File/cz071_pvkr052.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/950032BBB7/$File/cz071_pvkr052.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – Metodika* [online]. 2012 [cit. 2012-04-04]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_m

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné počty zaměstnanců* [online]. 1.1.2009 [cit. 2012-03-11]. Dostupné z:

<http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?&vo=null&childsel0=1&cislotab=10-03&str=tabdetail.jsp&voa=tabulka>

ČIHOVSKÝ, Jaroslav. 2006. *Sociologický výzkum, Studijní text pro posluchače FTK UP Olomouc*. 42 s.

DISMAN, Miroslav. 1998. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 374s.

EHRENBERG, Ronald G a Robert Stewart SMITH. c2009. *Modern labor economics: theory and public policy*. 10th ed. Boston: Pearson/Addison Wesley, 650 s. Addison-Wesley series in economics.

Gottvald, Jaromír,(ed.). 2002. *Determinants of individual pay and firm's pay instructures in the Czech and Slovak Republics*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava.

KAUFMAN, Bruce E a Julie L HOTCHKISS. 2003. *The economics of labor markets*. 6th ed. Mason, Ohio: Thomson/South-Western, 765 s.

KELLER, Jan. 2009. *Nejistota a důvěra, aneb, K čemu je modernitě dobrá tradice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 173 s.

KOZÁK, Kryštof. *Mediální analýza návrhu antidiskriminačního zákona* [online]. 2006 [cit. 2012-04-22]. Dostupné z:

http://aa.ecn.cz/img_upload/9e9f2072be82f3d69e3265f41fe9f28e/Medi_In__anal_za_antidiskrimina_n_ho_z_kona_clear.pdf

Křižíková Alena, Zdeněk Sloboda. 2009. *Genderová segregace českého trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 115 s.

LAMSER, Václav. 1966. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Svoboda, 353 s.

MINCER, Jacob. 1974. *Schooling experience, and earnings*. New York: Columbia University, 152 s.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Základní informace o MOP* [online]. 17.7.2007 [cit. 2012-04-23]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/cs/1006>

ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ. *Charta OSN* [online]. 2005 [cit. 2012-04-23]. Dostupné z:

<http://www.osn.cz/system-osn/o-osn/?sub=178>

PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY. *Usnesení senátu* [online]. 2008 [cit. 2012-04-25]. Dostupné z:

<http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=46806>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA. *Stanovisko prezidenta republiky* [online]. 2008 [cit. 2012-04-24]. Dostupné z:

<http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=29448>

PROCHOVNÍK, Štěpán.1991. *Metody a techniky sociologického výzkumu*. Ostrava. Vysoká škola báňská, , 98 s.

ROBINSON, Derek. 1998. *Differences in occupational earnings by sex*. International Labour Review, Vol. 137, No. 1.

SIROVÁTKA, Tomáš. 1995. *Politika pracovního trhu*. Brno:Masarykova univerzita.171 s.

SURYNEK, Alois. 2001.*Základy sociologického výzkumu*. Praha:Management Press.160 s.

ŠIMEK, Milan. 2005. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 74 s.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky; ve znění pozdějších předpisů.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 1; ve znění pozdějších předpisů.

VLACH, Jan. 2008. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05 - DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny*. Praha: VÚPSV, 1129 s.

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách; ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech; ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní; ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon); ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích; ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon); ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání; ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce; ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů; ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník; ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon); ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele; ve znění pozdějších předpisů.

Seznam grafů

GRAF Č. 5.1 PODÍL Z RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE VĚKU	32
GRAF Č. 5.2 PODÍL Z RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ	33
GRAF Č. 5.3 PODÍL Z RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE TYPU POSTAVENÍ ZAMĚSTNÁNÍ	34
GRAF Č. 5.4 PODÍL Z RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE SEKTORU ZAMĚSTNÁNÍ	35
GRAF Č. 5.5 PODÍL Z RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE DÉLKY EVIDENCE NA ÚP	35
GRAF Č. 5.6 PODÍL Z RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE DÉLKY REGISTRACE NA ÚP	36
GRAF Č. 5.7 ZPŮSOBY Z DOTAZOVANÝCH OSOB K ZÍSKÁNÍ SVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ NA HRANICKU V %	37
GRAF Č. 5.8 PODÍL Z RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE DOBY POTŘEBNÉ K ZÍSKÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ PO STUDIU	38
GRAF Č. 5.9 PODÍL Z RESPONDENTŮ MLADŠÍCH 36 LET NA HRANICKU PODLE DOBY POTŘEBNÉ K ZÍSKÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	38
GRAF Č. 5.10 PODÍL Z RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE SCHOPNOSTI ZÍSKAT BRIGÁDU BĚHEM STUDIA	39
GRAF Č. 5.11 PODÍL Z RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE TOHO, ZDA JSOU ZAMĚSTNANÍ V OBORU, KTERÝ VYSTUDOVALI	40
GRAF Č. 5.12 PODÍL Z RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE OCHOTY SE DÁLE VZDĚLÁVAT	40
GRAF Č. 5.13 PODÍL Z RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE OCHOTY SE TRVALE PŘESTĚHOVAT	41
GRAF Č. 5.14 PODÍL Z RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE OCHOTY DOJÍŽDĚT DO ZAMĚSTNÁNÍ	42
GRAF Č. 5.15 PODÍL N RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE VĚKU	43
GRAF Č. 5.16 PODÍL N RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE VZDĚLÁNÍ	44
GRAF Č. 5.17 PODÍL N RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE DÉLKY REGISTRACE NA ÚP	45
GRAF Č. 5.18 NÁZORY N RESPONDENTŮ NA PŘÍČINU NEÚSPĚCHU ZÍSKAT ZAMĚSTNÁNÍ NA HRANICKU	46
GRAF Č. 5.19 PODÍL N RESPONDENTŮ NA HRANICKU DLE TOHO, ZDA SI PŘIVYDĚLÁVAJÍ, I KDYŽ JSOU EVIDOVÁNI NA ÚP	47
GRAF Č. 5.20 PODÍL N RESPONDENTŮ NA HRANICKU DLE TOHO, ZDA SI PŘIVYDĚLÁVALI BĚHEM STUDIA	48
GRAF Č. 5.21 ZPŮSOBY N RESPONDENTŮ NA HRANICKU OSOB K ZÍSKÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	49
GRAF Č. 5.22 PODÍL N RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE OCHOTY NASTOUPIT DO ZAMĚSTNÁNÍ MIMO VYSTUDOVANÝ OBOR	49
GRAF Č. 5.23 PODÍL N RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE OCHOTY OPĚT NASTOUPIT DO VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU	50
GRAF Č. 5.24 PODÍL N RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE OCHOTY SE TRVALE PŘESTĚHOVAT KVŮLI ZÍSKÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	51
GRAF Č. 5.25 PODÍL N RESPONDENTŮ NA HRANICKU PODLE OCHOTY DOJÍŽDĚT ZA ZAMĚSTNÁNÍM	52
GRAF Č. 5.26 POCITY DISKRIMINACE N RESPONDENTŮ NA HRANICKU PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	52
GRAF Č. 6.1 PODÍL RESPONDENTŮ NA HRANICKU DLE MZDOVÉHO OHODNOCENÍ	54
GRAF Č. 6.2 PODÍL RESPONDENTŮ NA HRANICKU DLE TOHO, JAKÝCH MEZD DOSAHUJÍ V RŮZNÉM VĚKU	55
GRAF Č. 6.3 PODÍL RESPONDENTŮ NA HRANICKU DLE TOHO, JAKÝCH MEZD DOSAHUJÍ V RŮZNĚ DOSAŽENÉM VZDĚLÁNÍ	56
GRAF Č. 6.4 PODÍL RESPONDENTŮ HRANICKA DLE TOHO, JAKÝCH MEZD DOSAHUJÍ V RŮZNÉM POSTAVENÍ V ZAMĚSTNÁNÍ	57
GRAF Č. 6.5 PODÍL RESPONDENTŮ NA HRANICKU DLE TOHO, JAKÝCH MEZD DOSAHUJÍ V RŮZNÉM SEKTORU ZAMĚSTNÁNÍ	57
GRAF Č. 6.6 PODÍL RESPONDENTŮ NA HRANICKU DLE TOHO, JAKÉ MZDY DOSAHUJÍ V RŮZNĚ ZÍSKANÝCH ZAMĚSTNÁNÍCH	58
GRAF Č. 6.7 PODÍL RESPONDENTŮ NA HRANICKU DLE TOHO, JAKÝCH MEZD DOSAHUJÍ RŮZNĚ OCHOTNÉ SKUPINY SE VZDĚLÁVAT	59
GRAF Č. 6.8 PODÍL RESPONDENTŮ NA HRANICKU DLE TOHO, JAKÝCH MEZD DOSAHUJÍ RŮZNĚ OCHOTNÉ SKUPINY DOJÍŽDĚT	60
GRAF Č. 6.9 PODÍL RESPONDENTŮ NA HRANICKU DLE TOHO, JAKÝCH MEZD DOSAHUJÍ RŮZNĚ OCHOTNÉ SKUPINY SE STĚHOVAT	60
GRAF Č. 6.10 POCITY MZDOVÉ DISKRIMINACE ZAMĚSTNANÝCH RESPONDENTŮ NA HRANICKU VE SVÉM ZAMĚSTNÁNÍ V %	61

Seznam zkratek

Apod.	A podobně
Atd.	A tak dále
Č.	Číslo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
ILO	International Labour Organization, (Mezinárodní organizace práce)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MVČR	Ministerstvo vnitra České republiky
N	Nezaměstnaní
Např.	Například
OSN	Organizace spojených národů
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
Popř.	Popřípadě
Tj.	To jest
Tzn.	To znamená
Tzv.	Tak zvaný
ÚP	Úřad práce
VŠ	Vysoká škola
VŠB	Vysoká škola báňská
Z	Zaměstnaní

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst.3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne vyžadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

Petr Smolka

Seznam příloh

Příloha č.1 – Dotazník